

О.В. Волкова

РИНОК ПРАЦІ

*Рекомендовано
Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник для студентів
вищих навчальних закладів*



Київ – 2007

УДК 331.5(075.8)

ББК 65.240я73

В 67

*Гриф надано
Міністерством освіти і науки України
(лист №1.4/18-Г-1370 від 25.12.2006 р.)*

Рецензенти:

Бондар І.К. – доктор економічних наук, професор, завідувач відділом проблем праці та політики доходів населення НДЕІ Міністерства економіки України;

Сологуб О.П. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри маркетингу Національного університету харчових технологій;

Перебийніс В.І. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедрою загальноекономічних дисциплін Полтавського університету споживчої кооперації України.

Волкова О.В.

В 67 **Ринок праці.** Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

ISBN 978-966-364-448-6

Зміст навчального посібника відповідає змісту дисципліни, викладеного в освітньо-професійній програмі підготовки бакалавра, спеціаліста і магістра напрямку 0501 – “Економіка і підприємництво”. Навчальний посібник складається із трьох розділів і є зручним для опанування дисципліни за модульно-рейтинговою системою навчання.

Навчальний посібник розрахований на студентів економічних спеціальностей. Але може бути корисним також для студентів інших спеціальностей, аспірантів, викладачів, та усіх, хто бажає опанувати теоретичну базу функціонування ринку праці та володіти практичними знаннями щодо сучасного стану та прогнозів розвитку ринку праці України.

ISBN 978-966-364-448-6

© Волкова О.В., 2007

© Центр учбової літератури, 2007



Передмова	7
ТЕСТИ ВХІДНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ	11
Модуль 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ	13
Тема 1. РИНОК ПРАЦІ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ, ЙОГО СУТЬ І ФУНКЦІЇ	13
1.1. Сутність ринку, підходи до його визначення	13
1.2. Визначення ринку праці	14
1.3. Особливості визначення об'єкту ринку праці	16
1.4. Структура ринку праці, його елементи	24
1.5. Класифікація та сегментація ринку праці	26
1.6. Ринок праці як складова ринкової системи	36
1.7. Функції ринку праці та необхідність його регулювання	37
<i>Тести поточного контролю знань по темі 1</i>	<i>41</i>
Тема 2. МЕХАНІЗМ САМОРЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ	48
2.1. Теоретичні основи саморегулювання ринку праці	48
2.2. Регулююча роль попиту та пропозиції на конкурентному ринку праці	50
2.3. Закони Хікса-Маршала. Перехресна еластичність попиту на працю.	52
2.4. Класичні моделі ринку праці та особливості їх саморегулювання	53
2.5. Зарубіжні моделі ринків праці.	57
<i>Тести поточного контролю знань по темі 2</i>	<i>58</i>
Тема 3. ІНФРАСТРУКТУРА РИНКУ ПРАЦІ.	62
3.1. Необхідність, сутність та значення розвитку інфраструктури ринку праці	62
3.2. Організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці	65
3.3. Нормативно-правове середовище, що регулює ринок праці України	78
<i>Тести поточного контролю знань по темі 3</i>	<i>84</i>

Тема 4. ВНУТРІШНЬОФІРМОВИЙ РИНОК ПРАЦІ	88
4.1. Внутрішньофірмовий ринок праці (ВФРП): поняття та його елементи	88
4.2. Формування внутрішньофірмового ринку праці	89
4.3. Особливості функціонування внутрішньофірмового ринку праці	91
4.4. Розвиток трудового капіталу підприємства як стратегічна орієнтація ВФРП	95
4.5. Пристосування внутрішньо фірмового ринку праці до змін на підприємстві.	98
<i>Тести поточного контролю знань по темі 4</i>	<i>99</i>
<i>Тести модульного контролю</i>	<i>103</i>
Модуль 2. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	108
Тема 5. ІНДИВІДУАЛЬНЕ ПРОПОНУВАННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ	108
5.1. Сутність та структура індивідуального пропонування на ринку праці	108
5.2. Теорія індивідуального вибору на ринку праці. Рівновага продавця на ринку праці.	109
5.3. Ефект доходу та заміщення в класичній теорії пропонування часу. Крива індивідуального пропонування на ринку праці	114
5.4. Пропонування якості та інтенсивності праці	115
5.5. Освіта як важлива характеристика індивідуального пропонування праці.	122
5.6. Практичні аспекти організації індивідуального пропонування праці	125
<i>Тести поточного контролю знань по темі 5</i>	<i>142</i>
Тема 6. СУКУПНЕ ПРОПОНУВАННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ	146
6.1. Людські ресурси як джерело сукупної пропозиції праці.	146
6.2. Сутність сукупної пропозиції праці. Крива сукупної пропозиції праці	150
6.3. Фактори, що впливають на пропозицію праці. Закон пропозиції праці	152
6.4. Регулювання обсягу сукупної пропозиції праці	155
<i>Тести поточного контролю знань по темі 6</i>	<i>157</i>
Тема 7. ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ТА СУКУПНИЙ ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ	161
7.1. Сутність індивідуального попиту на працю. Крива індивідуального попиту на працю та визначення обсягу індивідуального попиту на ринку праці	161
7.2. Короткостроковий та довгостроковий індивідуальний попит на працю.	162
7.3. Сукупний попит на ринку праці. Еластичність попиту.	166
7.4. Фактори впливу на попит на ринку праці. Ефекти масштабу та заміщення	167
<i>Тести поточного контролю знань по темі 7</i>	<i>170</i>

Тема 8. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	174
8.1. Поняття зайнятості населення, основні концепції зайнятості	174
8.2. Види і форми зайнятості	178
8.3. Характеристика зайнятості в Україні.	180
8.4. Світові тенденції зайнятості	182
8.5. Механізм регулювання зайнятості населення	183
8.6. Цілі та напрями реалізації політики зайнятості населення в Україні	185
<i>Тести поточного контролю знань по темі 8</i>	191
<i>Тести модульного контролю 2</i>	195
Модуль 3. ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	200
Тема 9. БЕЗРОБІТТЯ, ЙОГО ФОРМИ І ПРИЧИНИ	200
9.1. Сутність безробіття. Підходи до визначення його рівня	200
9.2. Вплив безробіття на стан національної економіки. Закон Оукена. Види та форми безробіття	204
9.3. Соціальний захист населення у випадку безробіття	207
9.4. Сучасні пріоритети соціального захисту в Україні.	211
9.5. Сучасні пріоритети соціального захисту в Україні.	219
<i>Тести поточного контролю знань по темі 9</i>	229
Тема 10. ГНУЧКИЙ РИНОК ПРАЦІ	234
10.1. Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці	234
10.2. Гнучкість витрат на робочу силу.	236
10.3. Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу	239
10.4. Географічна та професійна мобільність робочої сили як елемент гнучкості ринку праці	241
<i>Тести поточного контролю знань по темі 10</i>	245
Тема 11. АНАЛІЗ І ПРОГНОЗУВАННЯ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ	250
11.1. Теоретичні основи аналізу ринку праці України	250
11.2. Інформаційне забезпечення аналізу та прогнозування стану ринку праці України	252
11.3. Структура та показники аналізу ринку праці України	254
11.4. Основні методологічні визначення та поняття, що використо- вуються при аналізі ринку праці	278
11.5. Основні методи збору неофіційної інформації для досліджен- ня ринку праці	284
11.6. Прогнозування стану ринку праці України	291
<i>Тести поточного контролю знань по темі 11</i>	301
Тема 12. ОСОБЛИВОСТІ ТА ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	305
12.1. Формування ринку праці в дореволюційній Росії.	305
12.2. Особливості та етапи формування ринку праці України за часів радянської влади	309
12.3. Особливості та етапи формування ринку праці України в умо- вах незалежності.	311
12.4. Сучасний стан ринку праці в Україні.	317

12.5. Регіональні особливості формування ринку праці України	321
12.6. Вплив глобалізації на ринок праці України	352
<i>Тести поточного контролю знань по темі 12</i>	360
<i>Тести модульного контролю 3</i>	364
<i>Тести підсумкового контролю</i>	369
ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ (ПРАКТИЧНИХ) ЗАНЯТЬ	375
<i>Модуль 1. Теоретичні засади функціонування ринку праці</i>	375
<i>Модуль 2. Механізм функціонування ринку праці в системі забезпечення зайнятості населення</i>	402
<i>Модуль 3. Проблеми формування ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки України</i>	418
ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ЇХ ВИКОНАННЯ	423
<i>Модуль 1. Теоретичні засади функціонування ринку праці</i>	423
<i>Модуль 2. Механізм функціонування ринку праці в системі забезпечення зайнятості населення</i>	431
<i>Модуль 3. Проблеми формування ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки України</i>	437
ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ	443
БІБЛІОГРАФІЯ	446
ДОДАТКИ	452
<i>Додаток 1. Закон України «Про зайнятість населення»</i>	452
<i>Додаток 2. Закон України «Про загальнодержавне соціальне страхування на випадок безробіття»</i>	472
<i>Додаток 3. Закон України «Про організації роботодавців»</i>	499
<i>Додаток 4. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»</i>	514
<i>Додаток 5. Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року»</i>	538
<i>Додаток 6. Указ Президента України «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні»</i>	543
<i>Додаток 7. Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні»</i>	547
<i>Додаток 8. Основні напрями проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року</i>	553
<i>Додаток 9. Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних</i>	567
<i>Додаток 10. Проект генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2006—2009 роки</i>	574



Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України як однієї із найбільших держав Європи пов'язане із вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, відродження вітчизняного виробництва, відновлення соціальної захищеності населення. У практичному вирішенні цих найгостріших проблем одне із центральних місць займає ринок праці, що, як невід'ємна складова ринкової економіки, забезпечує розподіл та перерозподіл суспільної праці по галузях господарства, видах та формах діяльності, в територіальному просторі, за критерієм максимально ефективного використання трудового потенціалу домашнього господарства, підприємства, регіону, держави, та у відповідності із структурою суспільних потреб та форм власності.

За порівняно короткий проміжок часу прийнято низку законодавчих актів, що покликані регулювати економічні відносини на ринку праці України, створено мережу державних і комерційних установ інфраструктури ринку праці, все частіше з'являються монографії, наукові статті, присвячені трудовим відносинам, соціальному захисту, регулюванню зайнятості на ринку праці. В провідних закладах освіти здійснюється підготовка спеціалістів за новими спеціальностями, викладаються нові дисципліни, такі як «Ринок праці», «Ринок праці та його державне регулювання», «Регіональний ринок праці та перспективи його розвитку», «Статистика ринку праці».

Метою курсу «Ринок праці» є формування системи теоретичних знань про механізм ринкового, державного та колективного договірної регулювання соціально-трудомих відносин між суб'єктами ринку праці, а також набуття вмінь і навичок практичного застосування отриманих знань. Предметом курсу являються теоретико-методологічні економічні аспекти формування та регулювання механізмів ринку праці. Завданням курсу є вивчення теоретичних положень ринку праці, набуття вмінь і навичок застосу-

увати ці знання в практиці регулювання механізмів ринку праці на рівні підприємств, галузі та національної економіки.

Оволодіння основними теоретичними положеннями, методичними принципами та прийомами в області ринку праці дозволить студентам отримати такі практичні вміння і навички: вміння визначати попит і пропозицію на працю, ставку рівноважної заробітної плати на ринку праці, показники зайнятості і безробіття; вміння аналізувати процеси, що відбуваються у перехідній економіці України і формують модель ринку праці; вміння прогнозувати ринок праці і передбачати його позитивні і негативні тенденції; вироблення навичок самореалізації на ринку праці України; вироблення навичок активного пошуку сфери ефективної реалізації власного трудового потенціалу, якими повинні володіти випускники ВНЗ. В першу чергу це стосується студентів економічних спеціальностей.

Зміст навчального посібника відповідає змісту дисципліни, викладеного в освітньо-професійній програмі підготовки бакалавра, спеціаліста і магістра напряму 0501 — «Економіка і підприємництво»¹. Навчальний посібник складається із трьох розділів і є зручним для опанування дисципліни за модульно-рейтинговою системою навчання.

У розділі 1 «Теоретичні засади функціонування ринку праці» розглядається ринок праці як складова економічної системи, його суть і функції, досліджується механізм саморегулювання ринку праці, визначаються особливості інфраструктури ринку праці, досліджується склад та сучасні тенденції формування внутрішнього фірмового ринку праці.

У другому розділі «Механізм функціонування ринку праці в системі забезпечення зайнятості населення» досліджуються особливості індивідуального та сукупного пропонування на ринку праці, теоретичні аспекти формування індивідуального та сукупного попиту на робочу силу, забезпечення зайнятості населення, визначаються сучасні тенденції та перспективи розвитку даних процесів на ринку праці України.

У третьому розділі «Проблеми формування ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки України» досліджується таке економічне явище, як безробіття, визначаються його форми і причини, розглядаються перспективи розвитку гнучкого ринку праці в Україні, проводиться аналіз і прогнозування стану ринку праці,

¹ Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра, спеціаліста і магістра напряму 0501 — «Економіка і підприємництво» / Під ред. А. Ф. Павленка. – К.: КНЕУ, 2002.

визначаються особливості та етапи формування ринку праці в Україні.

Навчальний посібник розрахований на студентів економічних спеціальностей. Але може бути корисним також для студентів інших спеціальностей, аспірантів, викладачів, та усіх, хто бажає опанувати теоретичну базу функціонування ринку праці та володіти практичними знаннями щодо сучасного стану та прогнозів розвитку ринку праці України.

Автор висловлює глибоку вдячність за підтримку та цінні поради завідувачу відділом проблем праці та політики доходів населення Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки України, д-р екон. наук, професору, Бондар І. К., завідувачу кафедри економічної теорії Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка, д-р екон. наук, професору, Дубищеву В. П., заступнику директора Інституту економіко-правових досліджень НАН України з наукової роботи, д-р екон. наук, професору, Василенко В. М., керівнику відділу проблем відтворення людського капіталу Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України, д-р екон. наук, професору Заяць Т. А., завідувачу кафедри загальноекономічних дисциплін Полтавського університету споживчої кооперації України, д-р екон. наук, професору, Перебийнісу В. І., завідувачу кафедри маркетингу Національного університету харчових технологій, д-р екон. наук, професору Сологуб О. П. Автор щиро вдячна професору кафедри управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, канд. екон. наук Петюху В. М. та старшому викладачу кафедри управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, канд. екон. наук Щетининій Л. В. за критичні зауваження та пропозиції, врахування яких додає ґрунтовності та завершеності навчальному посібнику; ректорату Полтавського університету споживчої кооперації за організаційну підтримку у виданні посібника. Низький поклін моїй родині за розуміння, допомогу та підтримку, і особливо моїй маленькій донечці за любов і натхнення.

Автор з вдячністю розгляне зауваження та пропозиції щодо змісту посібника. Адреса для листування: volkovahelen@mail.ru.

ЗАПОВЕДЬ

Владей собой среди толпы смятенной,
Тебя клянущей за смятенье всех,
Верь сам в себя, наперекор вселенной,
И маловерным отпусти их грех;
Пусть час не пробил — жди, не уставая,
Пусть лгут лжецы — не снисходи до них;
Умей прощать и не кажись, прощая,
Великодушной и мудрей других.
Умей мечтать, не став рабом мечтанья,
И мыслить, мысли не обожествив;
Равно встречай успех и поруганье,
Не забывая, что их голос лжив;
Останься тих, когда твое же слово
Калечит плут, чтоб уловлять глупцов,
Когда вся жизнь разрушена и снова
Ты должен все воссоздавать с основ.
Умей поставить, в радостной надежде,
На карту все, что накопил с трудом,
Все проиграть и нищим стать, как прежде,
И никогда не пожалеть о том,
Умей принудить сердце, нервы, тело
Тебе служить, когда в твоей груди
Уже давно все пусто, все сгорело
И только Воля говорит: «Иди!»
Останься прост, беседа с царями,
Останься честен, говоря с толпой;
Будь прям и тверд с врагами и друзьями,
Пусть все, в свой час, считаются с тобой;
Наполни смыслом каждое мгновенье
Часов и дней неумолимый бег, —
Тогда весь мир ты примешь во владенье,
Тогда, мой сын, ты будешь Человек!

ТЕСТИ ВХІДНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

1. Відповідно до положень А. Сміта, ринок — це:

а) природний процес, породжений діями індивідуумів, які намагаються досягти своєї мети, із різноманітності дій яких формується економічний порядок;

б) сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;

в) спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

г) у вузькому розумінні — відносини між продавцями та покупцями у сфері обігу за властивими йому законами і формами організації, в широкому — як форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів.

2. Узагальнюючий термін, що характеризує кількість товару, який продавці бажають продати за певний час — це:

а) пропозиція;

б) попит;

в) потреба;

г) ціна.

3. Кількість товару, що може бути куплена при певній ціні та у визначений час — це:

а) потреба;

б) пропозиція;

в) платоспроможність суспільства;

г) попит.

4. Закон попиту визначає:

а) зворотну залежність величини попиту від ціни товару;

б) пряму залежність величини попиту від ціни товару;

в) зворотну залежність величини попиту від обсягу пропозиції;

г) пряму залежність величини попиту від обсягу пропозиції.

5. Закон пропозиції відображає взаємозв'язок між пропозицією та:

а) кількістю продавців на ринку;

б) ціною;

в) діяльністю профспілок;

г) напрямом міграції населення.

6. Соціально-економічне явище, при якому частина економічно активного населення не зайнята у сфері економіки, називається:

- а) неповна зайнятості;
- б) безробіття;
- в) економічна криза;
- г) економічний спад.

7. Безробіття виступає як:

- а) перевищення пропозиції праці над попитом на неї;
- б) перевищення попиту на працю над пропозицією праці;
- в) перевищення ставки заробітної плати над її рівноважним рівнем;
- г) відсутність попиту на працю.

8. Згідно із класичною теорією, причиною безробіття є:

- а) перевищення ставки заробітної плати над її рівноважним рівнем;
- б) перевищення попиту на працю над пропозицією праці;
- в) врівноваження попиту і пропозиції праці;
- г) відсутність попиту на працю.

9. Спробу математичними розрахунками визначити вплив безробіття на обсяги валового національного продукту країни зробив американський вчений:

- а) А. Сміт;
- б) А. Маслоу;
- в) А. Оукен;
- г) Д. Рікардо.

10. Безробіття, пов'язане із добровільною зміною місця роботи у зв'язку із незадоволенням рівнем заробітної плати, умовами праці, місцем проживання тощо, — це:

- а) фрикційне безробіття;
- б) інституціональне безробіття;
- в) структурне безробіття;
- г) циклічне безробіття.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

ТЕМА

1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

- 1.1. Сутність ринку, підходи до його визначення.
- 1.2. Визначення ринку праці.
- 1.3. Особливості визначення об'єкту ринку праці.
- 1.4. Структура ринку праці, його елементи.
- 1.5. Класифікація та сегментація ринку праці.
- 1.6. Ринок праці як складова ринкової системи.
- 1.7. Функції ринку праці та необхідність його регулювання.

1.1. Сутність ринку, підходи до його визначення

Визначення соціально-економічної сутності ринку праці потребує з'ясування загального поняття категорії «ринок». В класичній політичній економії існує чотири напрями щодо визначення сутності ринку [105, с. 6]. Так, представники першого напрямку, О. Курно, Дж. М. Кейнс, А.Маршал, визначають ринок як «будь-який район, де економічні зв'язки покупців і продавців до такого рівня вільні, що ціни на однакові товари досить легко і швидко вирівнюються». Представники новоавстрійської школи, зокрема, Ф. Хайек, керуючись положенням А. Сміта, що ринок — це природний процес, породжений діями індивідуумів, які намагаються досягти своєї мети і із різноманітності їх дій формується економічний порядок, підкреслюють, що ринок ніким не регулюється, функціонує без певної мети, неузгоджено з організаційної точки зору, поєднуючи різні конкуруючі цілі.

Прибічники другого напрямку ринкової теорії — неокласичного, визначають ринок як сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну. Представники

третього напрямку — монетаризму (М. Фрідмен, Ф. Макклуп, Л. Роббінс) визначають ринок як спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації. Різновидом останнього напрямку є марксистська теорія, згідно із якою ринок визначається у вузькому розумінні — як відносини між продавцями та покупцями у сфері обігу за властивими йому законами і формами організації, та в широкому — як форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів.

В прийнятій урядом концепції переходу України до ринкової економіки ринок визначено як систему товарно-грошових відносин з механізмом вільного ціноутворення, з вільним підприємництвом на основі економічної самостійності, рівноправності та конкуренції суб'єктів господарювання у боротьбі за споживача [105, с. 6—7].

Підсумовуючи вище наведені підходи до визначення ринку, можна зробити такі узагальнення: 1) ринок являє собою соціально-економічну систему взаємозв'язків між її суб'єктами: покупцями та продавцями; 2) дана система є просторово визначеною; 3) взаємозв'язки між суб'єктами системи мають конкуруючі або протилежні цілі (продавці — максимізації зиску, покупці — мінімізації прибутку); 4) для одночасного досягнення цілей суб'єктів даної території має бути запроваджено систему централізованого цілеспрямованого регулювання; 5) метою такого регулювання має бути максимізація сукупного зиску суб'єктами системи даної території на основі оптимізації використання її продуктивних сил.

1.2. ВИЗНАЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Ринкові відносини передбачають існування сукупності ринків, що охоплюють різні сфери людської діяльності: ринок капіталу, ринок товарів та послуг, ринок праці та ринок ресурсів. Визначальними серед факторів соціальної організації економіки є людина і її праця. Саме від включення людини у продуктивну діяльність залежить дія усіх інших факторів, бо саме праця як процес реалізації фізичних і творчих здібностей людини є фактором суспільного прогресу, соціально-економічного розвитку та умовою задоволення різноманітних всезростаючих потреб людини. І без формування і розвитку соціально-орієнтованого ринку праці неможлива побудова соціально-орієнтованої економіки.

В загальному розумінні **ринок праці** — це система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили.

Виявлення сутнісних характеристик ринку праці забезпечується дослідженням існуючих в сучасній світовій та вітчизняній літературі підходів до визначення ринку праці, структури та принципів його формування. В результаті проведеного дослідження було встановлено, що підхід до ринку праці як до економічної категорії є неоднозначним, в результаті чого виділені такі напрями його визначення: 1) через систему обміну; 2) як сукупність суспільних відносин; 4) як сукупність диференційованих підсистем; 3) через систему економічних механізмів, норм та інститутів. Так, вітчизняними економістами ринок праці визначається як система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили [66, с. 97], що базується на економічних законах попиту і пропозиції, конкуренції, грошового обігу. Іншими вітчизняними вченими ринок праці характеризується як система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [3, с. 275].

Ф. Хаффнер, професор Людвіг-Максимиліанського університету (м. Мюнхен) визначає ринок праці як сукупність суспільних відносин, які регулюють рух робочої сили, використовуючи певні економічні, соціальні та організаційні засоби [104, с. 51]. При цьому вчений підкреслює, що: «...ринок праці як щось єдине — є абстракція. В дійсності існує значна кількість дуже диференційованих ринків праці... Окремі ринки праці диференційовані за фахом, за регіонами, рівнем кваліфікації, секторами та сферами економіки... Окремі сфери і сегменти ринку праці зв'язані один з одним — тісно або слабо — через перехресну цінову еластичність» [104, с. 51].

Диференційованого підходу до визначення ринку праці приримуються і вчені-економісти А. Г. Савченко, Г. О. Пухтаєвич, О. М. Тітьонко, які виділяють три сфери його вираження: 1) потенційну, тобто ту сферу, де формується сама праця; 2) циркулюючу, тобто сферу купівлі-продажу робочої сили; 3) внутріфірмову, де боротьба за робочі місця ведеться на підприємствах між зайнятими працівниками [87, с. 245]. На неоднорідності ринку праці, ускладненні його внутрішньої структури наголошує і Т. А. Заяць. Так, провідним сучасним спеціалістом в галузі зайнятості та ринку праці визначено такі основні критерії сегментації ринку праці: форма власності, соціально-демографічні ознаки, мотиваційна основа трудової поведінки населення. При цьому підкреслюється важливість регіонального розрізу дослідження ринку праці: «істотні відмінності в темпах реформування економіки регіонів, в їх демографічному, соціальному, природно-геогра-

фічному потенціалах визначають специфіку основних структурних компонентів територіальних ринків праці...»[39, с.35]. Як сукупність диференційованих підсистем регіонального характеру визначають ринок праці чернівецькі вчені, обґрунтовуючи, що «процеси, що відбуваються на цьому ринку, проявляють себе у рамках конкретно визначених регіонів ієрархічного рангу: загальнонаціонального, регіонального і локального» [27, с. 430—431].

Одні вчені вважають, що ринок праці — це механізм (інститут), що поєднує, зводить разом продавців товару робоча сила (працівників) і покупців цього товару (роботодавців) [50, с. 77], інші — що він являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців і найманої робочої сили, треті — що це специфічний вид товарного ринку, змістом якого є купівля-продаж товару особливого роду — робочої сили або спроможності людини до праці [92, с. 234]. однак всі ці тлумачення не суперечать, а доповнюють одне одного, підкреслюють різні сторони змісту цієї категорії [93, с. 7].

1.3. ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ОБ'ЄКТУ РИНКУ ПРАЦІ

Протягом півтора століття ведуться дискусії про те, що є товаром на ринку — робоча сила чи праця [12, с. 6]. Окремі автори вважають товаром на ринку праці трудові ресурси. Відповідно економічній літературі зустрічаються поняття «ринок робочої сили», «ринок праці», «ринок трудових ресурсів», наводяться різні аргументи щодо їх тотожності чи відмінності.

На нашу думку, дискусії породжуються тим, що при дослідженні ринку праці розглядається система відносин формування та використання об'єкту ринку праці, а дослідженню самого об'єкта приділяється замало уваги. Так, враховуючи трансформацію уявлень про роль і місце людини в економічному житті суспільства, розвиток категоріального апарату, що визначається використанням в різні часи таких економічних категорій, як робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський фактор та людський капітал [22, с. 7—20], вважаємо правомірним використання категорій «ринок робочої сили», «ринок трудових ресурсів» в досоціалістичний та соціалістичний період розвитку нашої країни відповідно. Категорія «ринок праці» є більш універсальною, бо характеризує відносини праці, і може бути використана незалежно від рівня розвитку об'єкта та умов праці. Так, категорія «ринок праці» різними вченими використовується для характеристики різних видів відносин праці, що відповідають різним рівням розвитку уявлень про роль і

місце людини в економічному житті суспільства (табл. 1.1). Так, даючи визначення соціально орієнтованому ринку праці, Герасимчук В. І. підкреслює відповідність системи соціально-економічних відносин на ринку праці рівню розвитку продуктивних сил та прогресивних стандартів якості життя населення [18, с. 17].

В умовах посткапіталістичного суспільства праця стає вільною і творчою, а вдосконалення і всебічний розвиток здібностей людини стають її основними потребами. Основною метою постіндустріального суспільства, на думку неоінституалізму, стане всебічний розвиток особистості [18, с. 5]. Становлення та розвиток постіндустріального суспільства характеризується виникненням нового типу виробництва, в якому людина стає «носієм всезагальних продуктивних сил», постійному переході економіки товару через економіку грошей в економіку людських здібностей, «людський капітал», як сукупність професійно-кваліфікаційних навиків, знань, таланту індивідів, стає двигуном все більш різнобічного та все менш енергомісткого виробництва, перетворенням постіндустріальної господарчої діяльності в «економіку дорогої людини», бо успіх виробничої діяльності буде залежати від людей, яких прийдеться дорого та довго навчати [28, с. 9].

Тобто, об'єктом відносин праці виступає вже не робоча сила як «сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє організм і які пускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості» [92, с. 6], а людський капітал, як «сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних сил, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу» [22, с. 11]. Якщо робоча сила поступово витісняється фізичним капіталом, то знання та інформаційні ресурси сьогодні замінюють фізичний капітал. Знання та інформаційні продукти стають найбільш важливим ресурсом сучасного виробництва [20, с. 19]. В результаті стає неактуальним традиційний розподіл доходів між факторами виробництва: прибуток — капіталу, заробітна плата — праці, рента — землі. Згідно третьої світової теорії кожен фактор виробництва є необхідним і обов'язковим, вони є рівновагомими елементами виробничого процесу, кожен з них має рівне право на вироблений продукт. «Якщо виробничий процес здійснюється лише двома елементами, то кожен отримує половину виробленого продукту, якщо цих елементів три — кожному приходится третя частина» [40, с. 71—72]. Фор-

мування трудового капіталу на ринку праці, що приносить прибуток, замість робочої сили, що отримує заробітну плату підтверджує і така теза третьої світової теорії: «Поворот сучасного суспільства від принципу найманої праці до принципу рівноправного партнерства невідворотній ... метою робочих страйків буде не підвищення заробітної плати, а допуск до розподілу виробленого продукту» [40, с. 88].

Визначаючи об'єкт ринку праці, слід враховувати, що людський капітал включає сукупність як виробничих, так і загальнолюдських навиків, знань, спроможностей, «якими володіє людина, які їй належать та невіддільні від неї, тобто злиті з живою людською особистістю і практично використовуються нею у повсякденному житті» [9, с. 55]. Якщо навик та знання примножуються — «капіталізуються» в процесі їх використання, то такий елемент людського капіталу як, наприклад, здоров'я людини, поступово втрачається. І постає питання охорони здоров'я та безпеки життєдіяльності. Крім того, на ринку праці реалізуються не всі активи людського капіталу, а лише ті, що використовуються у виробничому процесі. Такі активи, як моральні цінності, знання, що використовуються у повсякденному житті, але не приносять доходу, не виносяться. Отже, на ринку праці реалізується та частина людського капіталу, що використовується у процесі виробництва та приносить додаткову вартість, тобто, «трудоий капітал». Трудоий капітал є реалізованим трудовим потенціалом, тобто сукупності використовуваних факторів праці, підприємницького хисту, використовуваної інформації у формі отриманих знань, досвіду, поточної інформації, що приносять індивіду додаткову вартість у вигляді заробітної плати, відсотків та прибутку. Чому додаткову вартість? Тому що отримання знань, підтримка життєдіяльності людини, використання підприємницького хисту потребує капіталовкладень. І тільки тоді є сенс витрачати кошти на формування трудового капіталу, коли дохід від його реалізації буде вищим понесених витрат. Тобто, ринок праці можна визначити як систему соціально-економічних відносин формування та реалізації трудового капіталу. Принциповим у такому визначенні є те, що трудоий капітал включає два фактори виробництва: працю і підприємницький хист, а також інформацію. Адже наймані працівники все частіше використовують свій підприємницький хист, ринкову інформацію, стають власниками засобів виробництва, грошових вкладів і тому зацікавлені в зростанні виробництва і на цій основі заробітної плати та привласненні частини прибутку через механізм володіння акціями.

Таблиця 1.1

ВИЗНАЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ ВІДПОВІДНО ДО УЯВЛЕНЬ ПРО МІСЦЕ І РОЛЬ ЛЮДИНИ В ЕКОНОМІЧНОМУ ЖИТТІ СУСПІЛЬСТВА

Категорія	Період активного використання у вітчизняній науці	Уявлення про місце і роль людини в економічному житті	Причини виникнення	Визначення ринку праці, що відповідають даній категорії та уявленню про місце людини в економічному житті
1	2	3	4	5
Робоча сила	XIX ст. — теперішній час	Людина як незалежний носій здібностей і рис, які можуть продуктивно використовуватись в процесі праці	Необхідність визначення і врахування особистого фактора виробництва	<p>Ринок праці — не системи суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією робочої сили, тобто з її купівлею і продажем. В той же час ринок праці — це певний економічний простір, тобто сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці робочої сили, а також досить складний соціально-економічний механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками на відповідних умовах регулювання попиту та пропозиції специфічного товару «робоча сила» [94, с. 10].</p> <p>Ринок праці — це сукупність соціально-трудових відносин між суб'єктами економіки з приводу формування обсягу, структури та співвідношення попиту та пропозиції робочої сили [1, с. 5].</p> <p>Ринок праці — це специфічний вид товарного ринку, змістом якого є купівля-продаж товару особливого роду — робочої сили або спроможності людини до праці [92, с. 234].</p> <p>Ринок праці — це складний соціальний інститут, де наймані працівники — робоча сила — вступають у специфічні відносини із споживачами робочої сили — підприємцями (роботодавцями) з приводу використання людської праці у процесі трудової діяльності [14, с. 7].</p>

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
				<p>Ринок праці являє собою систему, в якій взаємодіють суб'єкти власності на фактори виробництва (засоби праці та робочу силу), формуючи обсяг, структуру і співвідношення пропозицій робочих місць та робочої сили, попиту на працівника та роботу по найму [24, с. 5].</p> <p>«Ринок праці в соціально орієнтованій ринковій економіці можна визначити як систему соціально-економічних відносин, які складаються і регулюються у суспільстві щодо відтворення робочої сили, тобто її формування, використання, розподілу і перерозподілу» [19, с. 10].</p> <p>Ринок праці — це механізм (інститут), що поєднує, зводять разом продавців товару робоча сила (працівників) і покупців цього товару (роботодавців) [50, с. 77].</p> <p>Ринок праці — важливіший елемент ринкової економіки, що являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців та найманої робочої сили, що виявляється через: систему суспільних відносин з узгодженнями інтересами роботодавців та найманої робочої сили; сукупність економічних відносин між попитом і пропозицією робочої сили; місце перетину різних економічних і соціальних інтересів і функцій, позицій підприємства, поле взаємовідносин окремого підприємства і його співробітників, тобто потенційних або фактичних робітників, що думають про перехід на нове місце в межах фірми [5, с. 5].</p> <p>Ринок праці — це організаційна сфера ринкової економіки, що виконує функцію опосередкування через купівлю-продаж робочої сили, з'єднання матеріальних і людського факторів виробництва, підприємств їх збалансованості в умовах існування різних форм власності на засоби виробництва і пріоритетного права громадян на розпорядження своєю робочою силою та здібностями. РП можна охарактеризувати як систему відносин, що формуються на вартісній основі між роботодавцями — власниками засобів виробництва і найманими працівниками — власниками робочої сили — з приводу задоволення попиту перших на працю як підприємств та потреби других в роботі по найму як джерелу засобів існування [53, с. 4—5].</p>

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
Трудові ресурси	20-ті роки XX ст. — теперішній час	Людина як пассивний об'єкт зовнішнього управління, планово-облікова одиниця	Необхідність вимірювання показників відтворення робочої сили в умовах централізованого управління та обов'язковості праці	<p>Ринок праці — система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили, що базується на економічних законах попиту і пропозиції, конкуренції, грошового обігу. Економічно прийнятним і рівнозначним слід вважати використання двох термінологічних словосполучень — «ринок робочої сили» й «ринок праці», оскільки вони тісно поєднані та взаємно доповнюються. При цьому товаром на них є робоча сила [66, с. 97].</p> <p>Ринок праці — система економічних механізмів, норм та інститутів, які забезпечують відтворення робочої сили та її використання [3, с. 275].</p> <p>Ринок праці — це сфера контактів продавців і покупців трудових послуг. На ньому протистоять один одному ті, що хоче працювати (як зайняті так і безробітні), та ті, хто наймає робітників для виробництва товарів та послуг [51, с. 121].</p> <p>Ринок праці — сукупність суспільних відносин, які регулюють рух робочої сили, використовуючи певні економічні, соціальні та організаційні засоби «...ринок праці як щось єдине — є абстракція. В дійсності існує значна кількість дуже диференційованих ринків праці... Окремі ринки праці диференційовані за фахом, за регіонами, рівнем кваліфікації, секторами та сферами економіки... Окремі сфери і сегменти ринку праці зв'язані один з одним — тісно або слабо — через перехресну цінову еластичність» [104, с. 51].</p> <p>Ринок праці — це специфічна форма розподілу та використання трудових ресурсів, притаманна ринковій економіці. Він являє собою одну із форм включення робочої сили в процес виробництва, включення індивідуальної праці в сукупну суспільну. Розподіл і включення до праці робочої сили відбувається через ринковий механізм: взаємодію попиту і пропозиції праці, вільну ціну на нього, конкуренцію [41, с. 65].</p>

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
	70—80-ті роки ХХ ст. — теперішній час	Людина як суб'єкт, що характеризується своїми потребами й інтересами у сфері праці	Необхідність й активізації ефективного використання можливостей, пов'язаних з особистим фактором	<p>Ринок робочої сили є «одним із головних елементів товарно-ринкового господарства і однією із основ демократичного суспільства», що являє собою «захищену законом сукупність рівноправних соціально-економічних відносин і зв'язків, що існують між приватними та державними роботодавцями з одного боку і працівниками населенням — з іншого, які ефективно в цілому забезпечують задоволення життєвих інтересів обох сторін в процесі відтворення і розвитку народного господарства» [11, с. 96]. Отогожний ринок робочої сили та ринок праці [11, с. 96—97].</p> <p>РП — це специфічний механізм розподілу і перерозподілу працездатного населення по сферам і галузям господарства, видам і формам діяльності, переливу робітників внутрі і між підприємствами по критерію ефективності у відповідності із структурою суспільних потреб та інтересами капіталу у самозростанні, специфіка якого полягає в тому, що він заснований на вартісних принципах узгодження як існо різних інтересів роботодавця та найманого працівника [53, с. 4].</p> <p>На практиці ринок праці являє собою історично сформований, заснований на вартісних відносинах та конкуренції специфічний механізм формування, руху та використання трудового потенціалу суспільства, що забезпечує відтворення робочої сили, її ефективне функціонування і зайнятість населення. Основними елементами цього механізму є вартість і ціна робочої сили, попит та пропозиція, кон'юнктура та конкуренція (між роботодавцями за робочу силу більш високої якості, між роботоотримувачами за робочі місця, між роботодавцями та найманими працівниками за встановлення розміру заробітної плати, умов праці та ін.) [1, с. 5].</p>
Людський потенціал	Кінець 80-х років ХХ ст. — теперішній час	Людина — головна рушійна сила суспільного виробництва, фактор підвищення його ефективності	Суспільно-економічні умови, необхідність підвищення вимог до особистого фактора	<p>Організований ринок робочої сили — сфера прояву інтересів і задоволення прав працюючих: на забезпечення робочого місця і оплати праці у відповідності з кількістю, якістю та кваліфікацією, вартістю відтворення його робочої сили, співвідношення попиту та пропозиції, а також соціальну захищеність, професійну підготовку і територіально-галузеве переміщення в разі тимчасової незайнятості, виходячи із економічного потенціалу та законодавчих норм держави [107, с. 42].</p>

Закінчення табл. 1.1

1	2	3	4	5
Людський капітал	Початок 90-х років ХХ ст. — перший час	Людина — об'єкт найефективніших вкладень і суб'єкт, що перетворює їх на продуктивні здібності та реалізації їх у виробничстві	НПІ, визнання інтелектуальної цінності людини і продуктивного характеру інвестицій в економіку людини	<p>Ринок праці є виразом конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин, який забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії закону попиту і пропозиції [14, с. 7]. Поняття «ринку праці» та «ринку робочої сили» вважають рівнозначними [14, с. 11].</p> <p>Ринок праці — це сукупність економічних відносин, форм і методів пошуку та регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (підприємств, що провадять організацію, використання та оплати осіб, які працюють за наймом). Основними економічними важелями його механізму є попит, пропозиція і ціна (заробітна плата) [4, с. 20].</p> <p>Ринок праці не зводиться до відносин «безробітні — вакансії», а включає всю сферу найманої праці... Об'єктом політики на ринку праці має бути широкий спектр відносин праці, що включають проблеми оплати, умов праці, обсягу та інтенсивності роботи, стабілізації зайнятості на підприємствах, трудової мотивації, забезпечення гнучкості ринку праці, підготовки та перепідготовки робочої сили [51, с. 121].</p> <p>Ринок праці представляє собою соціально-економічний механізм, або сукупність соціально-економічних відносин з приводу пошуку або робочої сили та робочих місць на підставі взаємовигідності та доцільності. РП відображає усі головні риси ринкової системи загалом. Соціальний механізм дії ринку праці полягає в тому, що на ньому відбувається реалізація права робітників на працю, самореалізацію, творчий розвиток особистості [46, с. 16].</p>
				<p>РП — сфера формування попиту та пропозиції на робочу силу, де остання виступає товаром, має ціну і через ринок праці здійснюється її продаж на певний термін [56, с. 7]. Люди пропонують свій капітал — робочу силу, а суспільство надає можливість отримати засоби для життєдіяльності та задоволення потреб індивідів [56, с. 40].</p>

1.4. СТРУКТУРА РИНКУ ПРАЦІ, ЙОГО ЕЛЕМЕНТИ

Щодо структури ринку праці також не існує єдиного підходу. Так, Васильченко В. С., Василенко П. М. до елементів, за допомогою яких функціонує ринок праці відносять: товар — він виступає у формі робочої сили; ціна, яка виступає у формі заробітної плати; попит, який визначає потребу країни, галузі, регіону, фірми в робочій силі; пропозиція, тобто чисельність і структура наявних трудових ресурсів [14, с. 9]. Позитивним у визначенні є врахування товару як елементу ринку праці, що визначає необхідність його якісного визначення.

Інші автори до основних елементів ринку праці відносять попит та пропозицію робочої сили, ціну праці та конкуренцію [41, с. 66—67]. згідно з більш розширеним підходом, до основних елементів ринку праці крім попиту і пропозиції, ціни робочої сили та конкуренції відносять також кон'юнктуру, вартість робочої сили та її резерв [52, с. 21; 57, с. 6].

Попит на ринку праці — платоспроможна потреба суспільства в робочій силі. За своїм економічним змістом попит характеризує обсяг і структуру загальної потреби на робочу силу, яка забезпечена реальними робочими місцями, фондом оплати праці й життєвих благ. Він активно впливає на відтворювальні зв'язки економічної системи, формуючи властиву для не організацію зайнятості на ринку праці. Попит на ринку праці визначається обсягом і структурою виробництва, рівнем продуктивності праці, ціною робочої сили, кон'юнктурою ринків капіталів, товарів, послуг та правовими нормами, визначається кількістю та якістю робочих місць, які існують в економіці та функціонують або потребують заповнення. При цьому розрізняють ефективний попит який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і сукупний попит що включає також зайняті працівниками, але неефективні місця.

Пропозиція на ринку праці — це контингент працездатного населення, яке пропонує свою робочу силу в обмін на життєві цінності. На пропозицію на ринку праці впливає демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки працівників, система оплати праці.

Кон'юнктура ринку праці — це співвідношення попиту та пропозиції всіх складових структури ринку праці, що залежить від: стану економіки (піднесення чи спад); галузевої структури господарства; рівня розвитку технічної бази, добробуту (рівень доходів населення, в тому числі подушний); розвитку ринку то-

варів, послуг, житла, цінних паперів; стану соціальної і виробничої інфраструктури; ступеня розвитку багатокладності економіки; розвитку інтеграційних зв'язків (галузевих і територіальних); демографічних, етнічних, соціальних, політичних, екологічних та інших факторів [5, с. 9].

В залежності від співвідношення між попитом та пропозицією розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці: працедефіцитна, праценадлишкова, рівноважна [5, с. 9].

Більш широкого підходу до визначення елементів ринку праці дотримується Билков В. Г. Він виділяє такі компоненти ринку праці, вважаючи їх сукупність достатньою для становлення ринку праці в сучасних умовах: сторони ринкових відносин: роботодавці, робітники та їх представники, держава; економічні програми та рішення, юридичні норми, трьохсторонні угоди та колективні договори; ринковий механізм у вузькому розумінні (попит та пропозиція робочої сили, ціна праці, конкуренція); безробіття та соціальні виплати, пов'язані з нею (допомога по безробіттю, компенсації при звільненні з роботи та ін.); інфраструктура ринку праці: служби профорієнтації, підготовки та перепідготовки робітників, фонди зайнятості, рекламні фірми та ін. [12, с. 9]. Найвагомим елементом із них він вважає ринковий механізм як механізм саморегулювання.

В сучасній економічній літературі зустрічаються два розуміння ринку праці: вузьке та широке. У вузькому розумінні — це «механізм узгодження попиту та пропозиції робочої сили...». В широкому розумінні ринок праці — це «специфічна форма економічної життєдіяльності суспільства, що реалізується на інших в порівнянні з командно-адміністративною системою принципів, головними із яких є громадянська та економічна свобода особистості, недоторканість приватної власності, ліквідація та запобігання монополізму форм і видів діяльності» [12, с. 7].

Звужений підхід до визначення ринку праці включає такі складові пропозиції на ринку праці: ті, хто не має роботи, але хоче працювати та шукає роботу (тут можуть бути безробітні, що мають відповідний статус; особи, що вперше вступають у трудову діяльність; особи, що шукають роботу після перерви); ті, хто має роботу, але не задоволений нею і підшукує інше місце основної чи додаткової праці; зайняті, що мають ризик втратити роботу [12, с. 7]. Прибічники вузької концепції ринку праці аргументують свою позицію так: 1) навіщо перебувати на ринку праці людям, які вже увійшли в контакт з роботодавцем, здійснили акт купівлі-продажу робочої сили, задоволені своїм робочим місцем і

відповідають вимогам роботодавця? 2) в чому економічний сенс розгляду всього економічно активного населення як перебуваючого на ринку праці? [105, с. 8].

Такий підхід правомірно використовувати з метою оперативного вирішення проблем зайнятості, але така точка зору штучно звужує проблему зайнятості, виводе із сфери ринку праці інші важливі її аспекти, такі як стабільність робочих місць, досягнення *максимальної відповідності роботи і робітника*, питання стимулювання праці, її *результативності та ефективності* [12, с. 7].

Іншу точку зору мають прибічники розширеного визначення ринку праці, згідно з яким пропозицію праці складає все економічно активне населення, а попит на працю визначається сумарною кількістю зайнятих і вакантних робочих місць. Аргументацією цьому є те, що зайняті не можуть вважатися зайнятими раз і на завжди: в процесі виробництва безперервно відбуваються зміни умов зайнятості, виникає необхідність руху робітників (по професіях і рівнях кваліфікації), територіального переміщення та ін. [12, с. 7]. Нарешті, обмеження масштабів ринку праці тільки особами, що в даний час вільні від роботи, значно звужує сферу активних дій соціальних партнерів на ринку праці, а саме, представницьких організацій робочого класу (профсоюзи та ін.), основна сфера інтересів яких — стан працюючих. Саме цей круг питань лежить у визначенні ринку праці ряду зарубіжних спеціалістів.

Склад *суб'єктів ринку праці*: наймані працівники та представники їх інтересів — профспілки; безробітні та представники їх інтересів — державна служба зайнятості, комерційні бюро працевлаштування; роботодавці та представники їх інтересів — спілки та об'єднання підприємців; держава, що виконує такі основні функції: виступає в якості роботодавця; встановлює «правила гри» на ринку праці, регулює його за допомогою законодавчих та нормативних актів; являється посередником між роботодавцями і найманими робітниками та безробітними в якості інфраструктури ринку праці (Міністерство праці та соціальної політики, Державна служба зайнятості, науково-дослідні інститути з питань праці, фонди, профорієнтаційні центри, профпідготовчі заклади тощо).

1.5. КЛАСИФІКАЦІЯ ТА СЕГМЕНТАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ

За структурою ринку праці розрізняють його зовнішній та внутрішній види. *Зовнішній ринок* охоплює відносини між з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціа-

льності продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. **Внутрішній ринок** передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади на іншу по горизонталі чи по вертикалі. По горизонталі — з переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі — переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації. Зовнішній і внутрішній ринки тісно пов'язані. У країнах з розвинутою економікою може переважати як один, так і інший ринок праці. Так, в США переважає зовнішній ринок праці, в Японії — добре організований внутрішній ринок праці.

В залежності від умов функціонування виділяють відкритий і прихований ринки праці. **Відкритий ринок праці** — організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або перебуває на обліку в державних та недержавних службах зайнятості, випускники державної служби професійного навчання, безробітні, що намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами. **До прихованого ринку праці** належать працюючі працівники, що мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

В залежності від співвідношення кількості продавців і покупців на ринку праці виділяють такі його види (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**ОСНОВНІ ТИПИ РИНКІВ ПРАЦІ
ЗА КІЛЬКІСНИМ СПІВВІДНОШЕННЯМ СУБ'ЄКТІВ [69, с. 38]**

Кількість продавців	Кількість покупців		
	один	декілька	багато
один	обопільна монополія	обмежена монополія	монополія
декілька	обмежена олігополія	обопільна олігополія	олігополія
багато	монопсонія	олігопсонія	обопільна поліполія

Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками і роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути *жорстким або гнучким*.

Залежно від *соціального підходу* виділяють ринки: робочих кадрів; спеціалістів і менеджерів.

Залежно від *співвідношення попиту і пропозиції* робочої сили виділяють працедефіцитні, праценадлишкові та збалансовані ринки праці.

Крім класифікації ринків праці, в економічній літературі виділяються підходи до його сегментації. Основними відмінами між класифікаційним та сегментаційним підходами на ринку праці є наступні: 1) класифікація ґрунтується на виявленні дії певного фактора, сегментація — на виявленні комплексного впливу багатьох факторів на ринок праці; 2) класифікація відображає процес диференціації ринку праці за певною ознакою, сегментація зосереджується на модифікаціях основних елементів суті ринку праці, відбиваючи дію як внутрішніх, так і зовнішніх факторів; 3) класифікація є методом вивчення та аналізу ринку праці, сегментація є складовою стратегії регулювання ринку праці [68, с. 108].

Сегментація ринку праці — це «поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами» [21, с. 141]. Найбільш поширеною та усталеною в світовій економічній науці є сегментація ринку праці на первинний і вторинний.

Первинний ринок праці — це ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність стану працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту; використання у виробництві прогресивних технологій, які вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок.

Вторинний ринок праці характеризується такими ознаками: висока плінність кадрів; низький рівень заробітної плати; практично відсутня система просування по службових сходинках; використання примітивних технологій; відсутність профспілок (табл. 1.2).

Представники первинного і вторинного ринків праці відрізняються формою організації праці. До первинного ринку відносяться підприємці, особи, зайняті висококваліфікованою і висо-

кооплачуваною працею, що мають високий рівень загальної і спеціальної підготовки, стабільні гарантії зайнятості, перспективи кар'єрного росту. В змісті праці переважають творчі та управлінські функції. До вторинного ринку праці відносяться малокваліфіковані, сезонні робітники, соціально вразливі групи населення, працюючі неповний робочий день, які мають низькі доходи.

Таблиця 1.2

**КРИТЕРІЇ СЕГМЕНТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ
НА ПЕРВИННИЙ І ВТОРИННИЙ [68, с. 109—110]**

Критерій сегментації	Первинний ринок праці	Вторинний ринок праці
Спосіб включення робочої сили в процес праці	Довготривалі трудові контракти, нормальний або ненормований робочий час, висока підтримка профспілок. Стабільність зайнятості	Короткострокові трудові контракти, тимчасові договори і угоди; неповний робочий час; сезонна, тимчасова робота; низький рівень або відсутність підтримки профспілок. Нестабільність зайнятості
Спосіб координації праці	Висока частка функцій саморегулювання, самоуправління, переважання творчих елементів, висока відповідальність за кінцеві результати роботи. Зайнятість на основних ділянках роботи. Низька ступінь нормування робочого часу та праці. Участь в управлінні виробництвом на підприємстві	Виконання виконавчих, допоміжних функцій. Відсутність елементів саморегулювання. Високий зовнішній контроль. Низька відповідальність за кінцеві результати. Високий ступінь нормування робочого часу і праці. неможливість участі в управлінні
Спосіб оцінки праці	Високий рівень оплати праці. залежність заробітної плати від посади, рівня кваліфікації, міри відповідальності. Орієнтація на індивідуальний характер оплати праці, який залежить від виконавця. Поєднання заробітної плати з іншими формами доходів: дивідендами, участю у прибутках	Низький рівень оплати праці. залежність заробітної плати від виробітку, дисципліни. Орієнтація на колективні форми оплати праці. Обмеження заробітної плати платнено за виконану роботу

Характерним є те, що конкуренція розгортається всередині сегментів, тоді як міжсегментна конкуренція відсутня [68, с. 110].

Аналіз первинних документів часів дореволюційної Росії на прикладі Полтавської губернії дозволяє зробити висновки, сегментація ринку праці на так званій «первинний» (із престижними робочими місцями) та «вторинний» (із робочими місцями, що не потребують високої кваліфікації, низькою заробітною платою, із нестабільним характером) вже була наявною в період формування ринку праці. Тобто процес сегментації ринку праці не є похідним від процесу його формування. Формування ринку праці відбувалось за двома протилежними сегментами: формування вторинного ринку праці як механізму отримання засобів існування безземельних та малоземельних селян, та формування первинного ринку праці як механізму збагачення (торгівці і землекопи) та соціального престижу (службовці) найбільш забезпечених селян.

Справа в тому, що при порівнянні ступеня розповсюженості різних професійних занять по групах господарств з неоднаковою земельною забезпеченістю виявляється, що поденщина, батрацтво, а також зажон складають типові заняття найменш забезпечених груп та із збільшенням земельної забезпеченості відступають на задній план. Тобто, незабезпечені та малозабезпечені селяни вимушені були продавати свою робочу силу, бо не мали інших засобів існування. Ця група була найчисельнішою — 266 524 особи (табл. 1.3). Вони потрапляли до **вторинного ринку праці**.

В той же час, існували такі види праці, як торгівля та служба, до яких тяжіли переважно господарства із забезпеченістю вище середнього рівня [96, с. 228]. До цієї ж групи можна віднести і землекопів, що наймалися на роботу маючи найвищий рівень забезпеченості землею в розрахунку на одне господарство. До факторів, що впливають на розвиток цього ринку праці необхідно віднести, по-перше, престижність та задоволення моральних потреб, і, по-друге, можливість отримання додаткових доходів. Щодо цього сектору — **первинного ринку праці** вищенаведена теза приміненою бути не може. Відповідно положення про те, що умовою формування ринку праці є необхідність отримання засобів існування, правомірно застосовувати лише для вторинного ринку праці. На нашу думку, масова відокремленість робочої сили від засобів праці характерна не для етапу формування ринку праці, а для певного етапу його розвитку, що відповідає індустріальній стадії розвитку економіки.

Таблиця 1.3

**ВИДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ
ПОЛТАВСЬКОЇ ГУБЕРНІІ СТАНОМ НА 1910 рік [96, с. 31]**

№ пп	Назва заняття	Кількість робітників
1	Ремесла	92 190
	<i>Будівельні та дорожні роботи</i>	19 208
	Виготовлення одягу та взуття	25 272
	Обробка дерева	9538
	Обробка металів	5522
	Обробка мінералів	1700
	Обробка продуктів тваринництва	1419
	Обробка волокон та вовни	27 629
	Обробка харчових продуктів та виготовлення їжі	1741
	Інші виробництва	161
2	Торгівля та промисли	14 405
3	Служба	18 991
	<i>Урядова</i>	2158
	Суспільна	2706
	Приватна юридична	80
	Богослужбна	2749
	Учбова та виховна	2411
	Лікарняна та санітарна	1410
	Наука, література, мистецтво	407
	Приватна	3398
	З.-д., водні шляхи, пошта, телеграф	3672
4	Перевезення	6988
5	Сільськогосподарські заняття	50 527
	<i>Сільськогосподарські заняття</i>	50 267
	Тваринництва та птахівництва	65
	Лісництво	195
6	Прислуга	266 524
7	Рантєс	9238
8	Заводські та фабричні виробництва	396
9	Невизначені та невідомі професії	4911
	Всього	464 170

Співвідношення забезпеченості домашніх господарств землею та рівень їх доходів від професійних занять дають можливість згрупувати професійні заняття в дев'ять груп (таблиця 1.4).

**ГРУПИ ПРОФЕСІЙНИХ ЗАНЯТЬ
ЗА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ЗЕМЛЕЮ ТА ДОХОДАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ**

		Забезпечення землею	
		Високе	Середнє
Доходи від ремесла	Високі	Щетинники Землекопи	Ковалі Столярі
	Середні	Колісники Кравці	Теслярі Бондарі Гребінщики
	Низькі	Ткачі	В'язальники сітей Гончари Корзинники Перевізники Плетіння із рогозу
			Пічники Поденники Зажонщики Сапожники Слюсарі Овчинники Мотузники

Поряд із сегментацією ринку праці на первинний і вторинний, в період його формування розвивалась така форма зайнятості, як самозайнятість. Фактором розвитку ринку праці в сфері самозайнятості можна визначити як необхідність отримання засобів існування безземельних та малоземельних селян, так і можливість додаткового заробітку та отримання задоволення від використання професійних знань.

Тобто, загальноновизнана теза про те, що умовою формування ринку праці є «відсутність у людини всього необхідного для ведення свого господарства як джерела одержання всіх потрібних для життя засобів існування [69, с. 42]», може стосуватись лише вторинного ринку праці, і, частково, самозайнятості. Тоді як умовою формування первинного ринку праці були можливість додаткового заробітку та отримання задоволення від використання професійних знань.

Особливістю сегментації сучасного ринку праці є те, що для нього, на думку професора Петровій І. Л., характерною є не дво-секторна, а «троїста» модель сегментації [68, с. 137—138], із приблизно однаковими за чисельністю секторами формальної, неформальної зайнятості та їх суміщення. Аналіз ринку праці України перехідного періоду дозволив Петровій І. Л. виділити сім його основних сегментів за наступними системоутворюючими показниками:

1) рівень використання робочого часу (повний та неповний робочий час, їх співвідношення в межах певного сегменту);

2) співвідношення попиту і пропозиції на послуги праці представників даного сегменту (виділено три ситуації: попит переви-

щує пропозицію; пропозиція перевищує попит; ринок праці збалансований);

3) рівень доходів зайнятих в певному сегменті.

За результатами досліджень Петрової І. Л. сегментаційна модель ринку праці в перехідній українській економіці включає три сектори економіки, що охоплюють сім сегментів. Перший сектор утворюють зайняті в офіційній (формальній) економіці, які об'єднуються в чотири сегменти:

1. Підприємці, менеджери, представники дефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку: дилери, брокери, ріелтери, аудитори, працівники банків, страхових та кредитних установ.

2. Висококваліфіковані спеціалісти з професій, які користуються попитом в сучасному виробництві: працівники підприємств, що не потерпають від спаду виробництва, що здійснюють його техніко-організаційну реконструкцію; представники невикробничої сфери з високим попитом на послуги праці (юристи, консультанти, репетитори, викладачі приватних закладів).

3. Представники професій різної кваліфікації, різного освітнього рівня, які внаслідок економічної, організаційної, структурної перебудови виявились надлишковими: весь контингент прихованого безробіття; представники держсектору сфери послуг, що не мають достатнього фінансування.

4. Працівники, які в силу різних обставин не можуть знайти стабільне місце роботи — маргінальні групи населення: звільнені військовослужбовці; випускники шкіл, технікумів; жінки, що перебували вдома по догляду за дитиною; пенсіонери; особи з фізичними вадами; безробітні.

Другий сектор включає зайнятих одночасно в офіційній та неофіційній (на засадах вторинної зайнятості) економіці. Це п'ятий сегмент ринку праці, що складається з двох категорій:

5.1. Працівники, які в силу неможливості існування на доходи тільки від офіційної зайнятості, підробляють в неофіційній сфері;

5.2. Працівники, які використовують свої посади в офіційній економіці для одержання нелегальних доходів та привілей.

Третій сектор — зайняті в неофіційній економіці. Включає два сегменти:

6. Зайняті доходним нелегальним бізнесом переважно кримінального характеру.

7. Представники різних видів само зайнятості населення — від вирощування продукції на продаж до валютних махінацій та «челночного» бізнесу (табл. 1.5).

Таблиця 1.5
СЕГМЕНТАЦІЙНА МОДЕЛЬ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ ПЕРЕХІДНОГО ПЕРІОДУ [68, с. 137—138]

Сегмент	Критеріальні ознаки сегментації			Спосіб оцінки праці
	Спосіб включення робочої сили в процес праці	Спосіб координації праці	Спосіб оцінки праці	
1	Робота за наймом на основі тривалих контрактів або договорів; робота на власному підприємстві, чи такому, де є своя частка	Спрямованість праці на задоволення потреб, визначених ринком. Переважання управлінських функцій в діяльності, наявність елементів самоуправління. Висока конкурентноздатність	Високий рівень доходів. Поєднання різних форм доходів: заробітної плати, проценту, дивідендів, участь у прибутках фірми	
2	Достатня гарантія зайнятості на основі тривалих контрактів, договорів, ліцензій та патентів. Високий статус працівників на підприємстві. Захищеність від масштабних звільнень	Зайнятість регулюється співвідношенням попиту і пропозиції на продукцію чи послуги праці даного контингенту. Конкуренція на ринку товарів та послуг і, відповідно, на ринку праці. Конкурентноздатність на основі високого професіоналізму та якості продукції і послуг	Рівень доходів перевищує середній. Стабільність доходів визначається стабільністю роботи підприємства і попиту на послуги праці	
3	Зайнятість нестабільна. Можливість безробіття та перехід на іншу роботу. Плинність кадрів. Часто робота неповний робочий час на короткострокових угодах з сумісництвом в інших місцях	Попит на працю даного контингенту знижується, зайнятість підтримується державними дотаціями. Конкурентноздатність сегменту низька. В процесі праці виконують часто допоміжні функції	Низький рівень заробітної плати. Застосування державних пільг і допомоги	
4	Нестабільна зайнятість, недовгий робочий час, короткострокові трудові угоди, труднощі у працевлаштуванні, дискримінаційні обмеження у прийомі на роботу	На послуги праці цих працівників попиту немає. Регулювання їх руху на ринку праці повинно здійснюватись за участю держави	Низькі нестабільні доходи.	
5	Одночасна участь в офіційній та неофіційній економіці	Координація на основі механізмів ринкового регулювання, державного втручання та «законів чорного ринку»	Поєднання доходів від офіційної зайнятості з додатковими джерелами нелегальних доходів	
6	Утворення неформальних групувачів з метою нелегального бізнесу	Груповий характер діяльності, яка регулюється «законами чорного ринку». Відсутність контролю з боку держави	Високі доходи пов'язані з ризиком, з порушенням чинного законодавства	
7	Амо зайнятості у різних формах прояву: особисте підсобне господарство, репетиторство, економічний туризм, валютні махінації і т. п.	Індивідуальний характер діяльності. Робота на свій страх і ризик	Доходи, достатні для виживання в перехідному періоді. Відсутність соціального захисту	

Для розвинутих країн характерні дещо інші підходи до сегментації ринку праці. Так, в західній літературі також представлені підходи до сегментації, одним із яких є підхід Г. Стендінга, який виділяє п'ять сегментів ринку праці:

1. Нечисленний, але стабільний сегмент висококваліфікованих керівних працівників із високим соціальним статусом.

2. Кадрові робітники і службовці, які конкурують між собою на ринку праці, але мають гарантії зайнятості.

3. Робітники фізичної праці, які внаслідок структурної перебудови потерпають від спаду виробництва.

4. Робітники трудоемних галузей з низькою продуктивністю, професії яких надлишкові на ринку праці.

5. Найбільш вразливі категорії працівників: молодь, особи похилого віку, особи з фізичними і розумовими вадами, хронічно безробітні (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

ХАРАКТЕРИСТИКА СЕГМЕНТІВ ЗАХІДНИХ РИНКІВ ПРАЦІ ВІДПОВІДНО ДО КРИТЕРІЇВ Г. Стендінга [68, с. 121—122]

Сегмент	Спосіб включення робочої сили в процес праці	Спосіб координації праці	Спосіб оцінки праці
1	Стабільна зайнятість, захист від внутрішньої та зовнішньої конкуренції	Висока частка управлінських функцій, творчий підхід, ініціативність в процесі діяльності. Умови праці на рівні світових стандартів	Високий рівень оплати праці, зростання доходів випереджає рівень інфляції. Висока гарантія доходу, в якому враховані додаткові виплати та бонуси
2	Стабільна зайнятість. Значна конкуренція на ринку праці. Захист від масового безробіття	Координація на основі універсальних ринкових механізмів. Конкурентноздатність на основі високого професіоналізму	Заробітна плата зростає темпами, співвідносними з темпами інфляції
3	Зайнятість нестабільна, можливість структурного безробіття	Професії і кваліфікації поступово зникають з ринку внаслідок структурних зрушень. Перкваліфікація працівників	Рівень заробітної плати знижується. Профспілки захищають його
4	Зайнятість нестабільна, загроза безробіття	Скорочення попиту на дані професії має привести до скорочення їх пропозиції. Підвищення ефективності працевикористання шляхом зниження трудоемності, модернізації, автоматизації трудових процесів	Низька заробітна плата, низький рівень соціального захисту
5	Ускладнений вхід на внутрішній ринок праці. Нестабільна, часто неповна, тимчасова зайнятість	Необхідність пошуку роботи, допомога в працевлаштуванні, організація суспільних робіт	Низькі доходи, які поєднуються з державними пільгами

Ще одним проявом сегментації ринку праці є його поділ на внутрішній і зовнішній по відношенню до підприємства. Основний кадровий склад персоналу підприємства утворює внутрішній ринок праці. Працівники, що можуть бути залученими до роботи на підприємстві зі сторони, є зовнішнім ринком. Внутрішній ринок праці буде розглянуто в темі 4. Детально з характеристиками внутрішнього та зовнішнього ринку праці та їх відмінностями, а також з підходом до сегментації ринку праці на формальну і неформальну частини, можна познайомитись в монографії Петрової І. Л. [68, с. 121—122].

1.6. РИНОК ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА РИНКОВОЇ СИСТЕМИ

Ринок праці формується як органічна ланка ринкової системи. Він може ефективно функціонувати лише у взаємозв'язку з ринками товарів та послуг, капіталу та саморегулюється під впливом економічних законів функціонування усєї ринкової системи: попиту й пропозиції, конкуренції, вартості та грошового обігу.

В мікроекономіці він визначається як похідний ринок. Він вважається похідним від ринку оварів і послуг тому, що попит на ресурси, в тому числі на працю, залежить від попиту на товари, що виробляються з їх допомогою.

Разом з тим, пригадуючи схему кругообігу товарів і грошей, визначаємо, що на ринку підприємства і домогосподарства зустрічаються двічі: на ринку ресурсів домогосподарства є продавцями, а підприємства — покупцями; на ринку кінцевих товарів і послуг — навпаки. Отже, ці два ринки тісно пов'язані між собою. І як попит на ресурси залежить від попиту на товари, так і пропозиція товарів залежить від пропозиції праці, адже товари і послуги з'являються на ринку саме завдяки праці.

Крім того, слід врахувати, що крім доходів, отриманих завдяки праці, на ринок товарів виносяться і нетрудові доходи: накопичені раніше суми, соціальні гранти, фінансові доходи від використання майна (банківські відсотки, орендна плата за задання нерухомості, відсотки по акціях, облігаціях тощо). Крім того, необхідно враховувати, що кругообіг товарів і грошей не є закритою системою в межах однієї країни. На ринок товарів може вноситися також дохід, зароблений на роботі за кордоном. В результаті домашні господарства формують попит на нестворені ними товари і послуги.

Як наслідок, при низькому попиті на працю може виникати високий попит на товари і послуги. Це призводить до дефіциту

на ринку товарів і послуг вітчизняного виробництва, що компенсується підвищенням імпорту товарів. Імпорт товарів формує попит на зарубіжну працю, тоді як попит на вітчизняному ринку праці залишається низьким.

З іншого боку, при невисокому рівні нетрудових доходів та при високому рівні пропозиції праці знижується ціна праці, що знижує купівельну спроможність населення, і відповідно, попит на ринку товарів і послуг. Скорочення попиту на ринку товарів і послуг призводить до ще більшого скорочення попиту на ринку праці, і її здешевлення.

При невисокому рівні нетрудових доходів та невисокому рівні пропозиції праці в умовах демографічної кризи підвищується ціна праці, що призводить до подорожчання товарів на ринку товарів і послуг, і збідності економічно неактивного населення країни.

Отже, як демонструють наведені приклади, існує тісний взаємозв'язок між ринком праці, ринком капіталу, ринком ресурсів та зовнішньоекономічною політикою країни. Якщо ринок праці є працедефіцитним, то він визначає обсяг пропозиції на ринку товарів і послуг. Якщо ринок праці є праценадлишковим, то він є похідним від ринку товарів і послуг. Вплив зовнішньоекономічних відносин, ринку капіталу та ринку ресурсів на ринок товарів і послуг визначає необхідність їх підпорядкування ринку праці. Бо саме праця викликає попит на ресурсному ринку, попит на ринку капіталу і похідний попит на ринку товарів і послуг. Саме на ринку праці можливе регулювання формування та використання нетрудових доходів та зароблення за кордоном. Адже формування нетрудових доходів визначається ефективністю використання праці на ринку, що приносить прибуток, відсотки та кошти для перерозподілу на соціальні цілі до бюджету. Сприятливі заходи на ринку праці можуть спрямувати нетрудові та зароблені за кордоном кошти не безпосередньо на ринок товарів і послуг, а у виробничий процес.

1.7. ФУНКЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Функціонування ринку праці підпорядковуються законам товарного виробництва: закону попиту і пропозиції, закону вартості, закону конкуренції, що виражається у виконанні ним певних функцій, а саме:

- *суспільного поділу праці* — він розмежує роботодавців і найманих працівників за професіями, спеціальностями та між галузями й регіонами;

- *інформаційної функції* — ринок дає учасникам процесу купівлі продажу товару «робоча сила» інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, якості робочої сили;

- *посередницької* — встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками для задоволення взаємних інтересів та потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару «робоча сила»;

- *ціноутворюючої* — встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили, на ринку діє закон вартості і відбувається загальне визнання витрат праці на відтворення товару «робоча сила» та його суспільної корисності;

- *стимулюючої* — ринок вимагає якісної робочої сили, стимулюючи найманих працівників поліпшувати свій рівень професійних знань та вмінь, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці;

- *регулюючої* — впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів та господарств в інші;

- *оздоровчої* — в умовах дії закону конкуренції одержують перевагу працівники з більш високими характеристиками якості робочої сили, ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників утримувати свої робочі місця, а отже, і доход в умовах гострої конкуренції, а з іншого — матеріально зацікавлює, стимулює їхню ініціативність, компетентність, кваліфікованість;

- *соціальної* — сприяє підбору складнішої, вище оплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності кадрів.

Крім того, Билков В. Г. виділяє такі функції ринку праці:

Функція розміщення, що визначає міста та розміщує робочу силу у відповідності до попиту. Ця функція передбачає, що організація та функціонування ринку праці має слугувати раціональному розміщенню робочої сили по окремим підприємствам, галузям та регіонам. Формування такої сітки розміщення є основою регулювання ринку праці на всіх рівнях управління. Чим досконаліша система ринку праці, тим ефективніші методи досягнення основних цілей управління, тим помітнішою є поява функції розміщення. Це означає, що ефективність економіки залежить від того, наскільки оптимальним є процес функціонування системи ринку праці. В основному, дана функція проявляється на регіональному та макроекономічному рівнях.

Селективна функція полягає у виборі робочої сили у відповідності до попиту та пропозиції, враховуючи професійно-кваліфі-

каційні характеристики робочої сили. Найбільш суттєво проявляється ця функція на мікроекономічному рівні.

Розподільча функція пов'язана з розподілом доходів робітників виходячи із співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці [12, с. 10].

Петрова І. Л. виділяє такі функції ринку праці:

алокативна — розміщення робочої сили на принципах найбільш доцільного її використання;

координаційна — координація праці з метою досягнення найвищих кінцевих результатів. Ринок праці створює конкуренцію за робочі місця, сприяє оптимізації використання робочої сили, поширенню різноманітних форм зайнятості, забезпечує відповідність між наявними робочими місцями і чисельністю зайнятих, спонукає до досягнення продуктивної зайнятості;

селективна — безпосередній відбір працівників: частина збільшує свою присутність на ринку, частина — зменшує, частина залишається незмінною;

дистрибутивна — формування ціни праці з позицій її конкретного внеску в кінцеві результати роботи підприємства [68, с. 24].

Серед основних функцій ринку праці *транзитивного періоду* виділяють: визначення та підтримку оптимальних співвідношень між попитом (споживанням) та пропозицією робочої сили на ринку праці; стимулювання ефективного функціонування ресурсів праці шляхом встановлення суспільно-нормальної її вартості на ринку праці і розробці конкретних державних заходів щодо стимулювання її використання на макро- та мікрорівнях; розвитку загальноосвітнього та професійного рівня працівників; узгодження інтересів працівників і роботодавців шляхом заключення та чіткого виконання відповідних угод на основі розвитку соціального партнерства; регулювання конкурентних відносин і формування економічно обгрунтованої структури зайнятості згідно з загальнодержавними та регіональними потребами в робочій силі [94, с. 10—11].

Водночас є такі функції, які ринок не може виконувати, тому їх потрібно покласти в основу державної політики і реалізовувати відповідними органами управління. До цих функцій належать матеріальна та соціальна підтримка соціально вразливих верств населення, організація професійної підготовки та перепідготовки кадрів, забезпечення сприятливих (пільгових) умов для розвитку соціальної інфраструктури, дрібного підприємництва, фермерства, здійснення заходів щодо вирівнювання розвитку окремих регіонів тощо. Ринковий механізм сам по собі не може забезпечити

повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, як цього вимагає Конституція та Закон України «Про зайнятість населення України» [45; 33, с. 43]. Неорганізований ринок не в змозі своєчасно пристосувати структуру робочої сили до мінливого попиту на неї або забезпечує це з великими соціальними втратами. Цього можна досягти цілеспрямованим виливом на ринковий механізм через сукупність взаємопов'язаних заходів економічного, правового, організаційного характеру, що дозволяють змінити ситуацію на ринку праці, забезпечити нормальне його функціонування, зняти або попередити виникнення соціальної напруги.

Чисто конкурентні (засновані на вільній конкуренції) і чисто регульовані ринки праці існують тільки в теоретичних моделях. В різних країнах реально існують ринки праці, що знаходяться на межі цих двох крайностей, переходячи з одного стану в інший залежно від діючої економічної системи, а на різних підприємствах — залежно від стилю керівництва (демократичного або авторитарного).

Регулюючий вплив має різний характер: захисний (для окремих груп населення); заохочувальний (для адміністрації, населення); обмежений; директивний; контрольний; організований. Об'єктами регулювання виступає поведінка як найманої робочої сили, так і роботодавців.

Цілеспрямоване регулювання процесів на ринку праці вимагає відповідних коригувань в законодавчих актах, в інвестиційній, ціновій, фінансово-кредитній, соціальній політиці, врахування регіональних особливостей розвитку суспільного виробництва.

Отже, регулювання ринку праці — це взаємоузгоджена робота уряду, територіальних органів влади, спілки роботодавців, профспілок і керівників підприємств.

Регулювання ринку праці здійснюється за двома напрямками: пасивним, коли об'єктом уваги є робоча сила, яка активно шукає роботу, тобто розроблені заходи спрямовані в основному на безробітних та їх працевлаштування або перепідготовку; активним — спрямованим на попередження безробіття, тобто заходи мають попереджувальний характер.

Регулююча функція держави здійснюється через: законодавство, норми державного, трудового та адміністративного права; встановлення рівних можливостей прийняття на роботу, відбору кадрів, їх оцінки; соціальний захист незахищених верств населення та звільнених працівників; контроль за рівнем безробіття; організацію системи підготовки та перепідготовки населення; державну програму зайнятості; встановлення мінімальної зарплати.

ти; регулювання тривалості робочого часу; забезпечення безпеки здоров'я людей; інтеграцію в міжнародний ринок праці і міграційну політику.

Безпосередньо регулювання ринку праці здійснюється державною службою зайнятості, Міністерством праці України, Міністерством сім'ї та молоді України, міграційними службами. Велике значення в регулюванні ситуації на регіональному ринку праці мають місцеві органи управління. Адміністрація області (міста) разом з регіональною службою зайнятості розробляють регіональні програми зайнятості, формують фінансово-кредитний механізм впливу на кількість робочих місць, регулюють міграційну політику, організовують господарські роботи (див. тему 3).

Сучасний механізм регулювання ринку праці — це поєднання ринкового механізму саморегулювання економічних процесів (тема 2) і системи заходів державного сприяння зайнятості (тема 8). Державне регулювання зайнятості, забезпечуючи зміни у ті рівні та структурі, повинне, по-перше, створити умови для послідовних переміщень трудових ресурсів з урахуванням справжніх розмірів і глибини диспропорції в їх розподілі і, по-друге, покласти в основу цих переміщень критерій економічної доцільності та ефективності господарювання. Такий підхід передбачає розроблення конкретних механізмів і важелів державної системи регулювання ринку праці. В основу заходів щодо державного регулювання зайнятості населення повинно бути покладено заохочення економічного зростання, підвищення ефективності виробництва, продуктивності праці, що розглядаються як найважливіші умови підтримки і створення ефективної зайнятості. Надання всебічної допомоги вітчизняному виробнику, підтримка власних інвестицій і залучення іноземних є довготерміновими напрямками державного регулювання зайнятості.

ТЕСТИ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ПО ТЕМІ 1

1. Відповідно до положень А. Сміта, ринок — це:

а) природний процес, породжений діями індивідумів, які намагаються досягти своєї мети, із різноманітності дій яких формується економічний порядок;

б) сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;

в) спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

г) у вузькому розумінні — відносини між продавцями та покупцями у сфері обігу за властивими йому законами і формами організації, в широкому — як форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів.

2. Представники монетаризму (М. Фрідмен, Ф. Макхлуп, Л. Роббінс) визначають ринок як:

а) природний процес, породжений діями індивідуумів, які намагаються досягти своєї мети, із різноманітності дій яких формується економічний порядок;

б) сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;

в) спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

г) система товарно-грошових відносин з механізмом вільного ціноутворення, з вільним підприємництвом на основі економічної самостійності, рівноправності та конкуренції суб'єктів господарювання у боротьбі за споживача.

3. В прийнятій урядом концепції переходу України до ринкової економіки ринок визначено як:

а) природний процес, породжений діями індивідуумів, які намагаються досягти своєї мети, із різноманітності дій яких формується економічний порядок;

б) сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;

в) спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

г) система товарно-грошових відносин з механізмом вільного ціноутворення, з вільним підприємництвом на основі економічної самостійності, рівноправності та конкуренції суб'єктів господарювання у боротьбі за споживача.

4. В загальному розумінні ринок праці — це:

а) система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили.

б) природний процес, породжений діями індивідуумів, які намагаються досягти своєї мети, із різноманітності дій яких формується економічний порядок;

в) сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;

г) спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

5. Умовами виникнення ринку праці є:

а) наявність продавця робочої сили, яка має місце лише за умов, коли людина є юридично вільною і може розпоряджатись своїми здібностями до праці;

б) відсутність у людини засобів виробництва, в результаті чого вона вимушена продавати свої здібності до праці;

в) наявна конкуренція між власниками здібностей до праці за право зайняти робочі місця, та роботодавців — за залучення найбільш кваліфікованої робочої сили;

г) поява покупця — підприємця, або роботодавця, якому потрібна робоча сила.

6. Виділяють такі умови функціонування ринку праці:

а) повна самостійність та незалежність роботодавця і найманого працівника в поєднанні з їх економічною відповідальністю, рівноправні партнерські відносини між ними, що здійснюються через договори і угоди;

б) наявна конкуренція між власниками здібностей до праці за право зайняти робочі місця, та роботодавців — за залучення найбільш кваліфікованої робочої сили;

в) збалансованість між робочими місцями, пропозицією робочої сили та грошовою масою зарплати;

г) наймані працівники та роботодавці можуть об'єднуватись у спілки для захисту своїх інтересів.

7. Сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє організм і які пускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості — це:

а) робоча сила;

б) людський капітал;

в) трудовий капітал;

г) праця.

8. Сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних сил, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу — це:

а) робоча сила;

б) людський капітал;

в) трудовий капітал;

г) праця.

9. Реалізований трудовий потенціал, тобто сукупність використуваних факторів праці, підприємницького хисту, використуваної інформації у формі отриманих знань, досвіду, поточної інформації, що приносять індивіду додаткову вартість у вигляді заробітної плати, відсотків та прибутку — це:

- а) робоча сила;
- б) людський капітал;
- в) трудовий капітал;
- г) праця.

10. До елементів ринку праці відносять:

- а) товар — він виступає у формі робочої сили;
- б) ціна, яка виступає у формі заробітної плати;
- в) попит, який визначає потребу країни, галузі, регіону, фірми в робочій силі;
- г) пропозиція, тобто чисельність і структура наявних трудових ресурсів.

11. Платоспроможна потреба суспільства в робочій силі — це:

- а) попит на ринку праці;
- б) пропозиція праці;
- в) індивідуальний попит на працю;
- г) індивідуальна пропозиція праці.

12. Обсяг і структуру загальної потреби на робочу силу, яка забезпечена реальними робочими місцями, фондом оплати праці й життєвих благ визначає:

- а) попит на ринку праці;
- б) пропозиція праці;
- в) індивідуальний попит на працю;
- г) індивідуальна пропозиція праці.

13. Обсягом і структурою виробництва, рівнем продуктивності праці, ціною робочої сили, кон'юнктурою ринків капіталів, товарів, послуг та правовими нормами, визначається кількістю та якістю робочих місць, які існують в економіці та функціонують або потребують заповнення визначається:

- а) попит на ринку праці;
- б) пропозиція праці;
- в) індивідуальний попит на працю;
- г) індивідуальна пропозиція праці.

14. Кількістю економічно доцільних робочих місць визначається:

- а) ефективний попит;
- б) сукупний попит;
- в) пропозиція праці;
- г) індивідуальний попит на працю.

15. Контингент працездатного населення, яке пропонує свою робочу силу в обмін на життєві цінності — це:

- а) попит на ринку праці;
- б) пропозиція праці;
- в) індивідуальний попит на працю;
- г) індивідуальна пропозиція праці.

16. Демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки працівників, система оплати праці визначає:

- а) попит на ринку праці;
- б) пропозицію праці;
- в) індивідуальний попит на працю;
- г) індивідуальну пропозицію праці.

17. В залежності від співвідношення між попитом та пропозицією розрізняють такі типи кон'юнктури ринку праці:

- а) працедефіцитна;
- б) праценадлишкова;
- в) рівноважна;
- г) ступенева.

18. Звужений підхід до визначення ринку праці включає такі складові пропозиції на ринку праці:

- а) ті, хто не має роботи, але хоче працювати та шукає роботу;
- б) особи, що вперше вступають у трудову діяльність та особи, що шукають роботу після перерви;
- в) ті, хто має роботу, але не задоволений нею і підшукує інше місце основної чи додаткової праці, а також ті, що зайняті, але мають ризик втратити роботу;
- г) зайняті.

19. До суб'єктів ринку праці відносяться:

- а) наймані працівники та представники їх інтересів — профспілки;
- б) безробітні та представники їх інтересів — державна служба зайнятості, комерційні бюро працевлаштування;

- в) роботодавці та представники їх інтересів — спілки та об'єднання підприємців;
- г) держава.

20. Держава на ринку праці виконує такі основні функції:

- а) виступає в якості роботодавця;
- б) виступає в якості підприємця;
- в) встановлює «правила гри» на ринку праці, регулює його за допомогою законодавчих та нормативних актів;
- г) являється посередником між роботодавцями і найманими робітниками та безробітними в якості інфраструктури ринку праці (Міністерство праці та соціальної політики, Державна служба зайнятості, науково-дослідні інститути з питань праці, фонди, профорієнтаційні центри, заклади профпідготовки тощо);

21. Відносини з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі охоплює:

- а) зовнішній ринок;
- б) відкритий ринок;
- в) прихований ринок;
- г) внутрішній ринок.

22. Зовнішній ринок праці переважає в:

- а) США;
- б) Японії;
- в) Швеції;
- г) Україні.

23. В залежності від умов функціонування виділяють:

- а) зовнішній ринок;
- б) відкритий ринок;
- в) прихований ринок;
- г) внутрішній ринок.

24. Організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або перебуває на обліку в державних та недержавних службах зайнятості, випускники державної служби професійного навчання, безробітні, що намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами — це:

- а) зовнішній ринок;
- б) відкритий ринок;
- в) прихований ринок;
- г) внутрішній ринок.

25. Працюючі працівники, що мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків відносяться до:

- а) зовнішній ринок;
- б) відкритий ринок;
- в) прихований ринок;
- г) внутрішній ринок.

26. Монопсонія передбачає таку кількість продавців та покупців на ринку відповідно:

- а) багато-один;
- б) один-один;
- в) один-багато;
- г) декілька-декілька.

27. Обоїльна поліполія передбачає таку кількість продавців та покупців на ринку відповідно:

- а) багато-один;
- б) один-один;
- в) один-багато;
- г) декілька-декілька.

28. Ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність стану працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту; використання у виробництві прогресивних технологій, які вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок, — це:

- а) первинний ринок праці;
- б) вторинний ринок праці;
- в) офіційний ринок праці;
- г) ринок праці підприємців та менеджерів.

29. Розміщення робочої сили на принципах найбільш доцільного її використання передбачає така функція ринку праці:

- а) алокативна;
- б) координаційна;
- в) селективна;
- г) дистрибутивна.

30. Напрями регулювання ринку праці:

- а) пасивний;
- б) активний;
- в) середній;
- г) попереджувальний.

МЕХАНІЗМ САМОРЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

- 2.1. Теоретичні основи саморегулювання ринку праці.
- 2.2. Регулююча роль попиту та пропозиції на конкурентному ринку праці.
- 2.3. Закони Хікса-Маршала. Перехресна еластичність попиту на працю.
- 2.4. Класичні моделі ринку праці та особливості їх саморегулювання.
- 2.5. Зарубіжні моделі ринків праці.

2.1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ САМОРЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Щодо теоретичного обґрунтування механізму саморегулювання ринку праці існують такі основні підходи, що в кінцевому вигляді були сформовані в ХІХ—ХХ ст.:

1) **класична модель** — основоположники А. Сміт та Д. Рікардо — пояснює причини безробіття на ринку праці і обґрунтовує механізм ринкового саморегулювання ринку за рахунок *конкуренції*:

- загострення конкуренції з боку безробітних в умовах, коли пропозиція праці перевищує попит на неї. У роботодавців є вибір працівників, і вони можуть найняти їх за значно нижчими ставками заробітної плати. Зниження ціни відбуватиметься доти, доки витрати роботодавців на заробітну плату не стануть такими низькими, що вигідно буде найняти всіх працівників, які запропонували свої трудові послуги. Ринок праці в такому разі повернеться до стану рівноваги;

- посилення конкуренції між роботодавцями, коли попит на працю перевищує його пропозицію. Право вибору переходить до працівників, і вони пропонують свої трудові послуги лише в обмін на вищі ставки заробітної плати. Ефект конкуренції проявляється доти, доки витрати роботодавця на заробітну плату не досягнуть свого максимального значення і не почнуть давати збитки, а на ринку не залишаться роботодавців, що були б згодні сплачувати працівникам заробітну плату вищу за ринкову. Знову встановлюється ринкова рівновага.

2) **неокласична** — її дотримуються неокласики (А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, Р. Холл та ін.) і прихильники концепції еконо-

міки пропозиції (Д. Гідлер, А. Лафер та ін.). Згідно з цією концепцією ринок праці діє на основі *цінової рівноваги*, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили. Якщо попит перевищує пропозицію, працівники пропонують свої послуги за дедалі вищі ставки заробітної плати, і роботодавці вимушені платити заробітну плату вищу від ринкової. У такий спосіб установлюється рівновага. І навпаки, коли пропозиція перевищує попит, виникає безробіття. У цьому разі роботодавці наймають працівників за дедалі нижчими ставками заробітної плати. На ринку знову настає рівновага. Теорія рівноваги виключає безробіття, а наявність останнього пояснюється його добровільним характером, а також прагненням працівників до максимально вигідної роботи.

3) **монетаристська** модель (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Робінс та ін.) спирається на положеннях класичної економічної теорії і обґрунтовує можливість досягнення макроекономічної стабільності і довготермінової рівноваги лише за умов повністю вільних конкурентних ринків — *гнучкими цінами і заробітною платою без втручання держави, монополій або профспілок*. Центральним положенням монетаристської теорії є положення про необхідності *«природного» рівня безробіття*. Так, на їх думку, вакантні місця виникають у наслідок змін попиту на працю при введенні нової техніки, що потребує нових знань, професій, вищої кваліфікації. Доки роботодавець шукає необхідних працівників, зберігається безробіття. Піддаючи критиці проведення державної соціальної політики, спрямованої на регулювання ринку праці, монетаристи наголошують що підтримка безробітних тільки підвищує рівень безробіття. На думку монетаристів, профспілки тільки заважають дії ринкового механізму саморегулювання. Так, підтримка ними вимог робітників щодо підвищення рівня заробітної плати змушує підприємців скорочувати промислові інвестиції, а отже, і кількість нових робочих місць, рівень безробіття починає перевищувати «природний показник», а безробіття стає вимушеним. Урівноваженню ринку, на їхню думку, може сприяти використання механізму грошово-кредитної політики (облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках центрального банку).

4) **Інституціоналістська концепція** характер ринку праці пояснює особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати.

5) У *марксистській теорії* наголошується, що ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, проте він має особливості. Передусім це виявляється у тому, що товар «робоча сила» в процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість працею. А тому ринок праці, загалом підкоряючись загальним ринковим законам, має характерні особливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну. Тобто основним регулятором ринку праці виступає сама робоча сила.

6) У *концепції кейнсіанців* (Дж. М. Кейнс та ін.) фактором саморегулювання ринку праці виступає мультиплікатор — коефіцієнт, який характеризує співвідношення між агрегатною величиною та її структурною частиною, ступінь позитивного зворотного зв'язку — впливу однієї величини на іншу у керованій системі. Виходячи з цього підходу, обґрунтовувалось, що початкове збільшення державних інвестицій створює первинну зайнятість певної кількості працівників. Витрати цих працівників на споживчі товари стимулюють розвиток виробництва і відповідно, вторинну зайнятість, тобто збільшення робочих місць в галузях, що виробляють споживчі товари. Вироблення більшої кількості споживчих товарів потребує введення нового обладнання, що стимулює розвиток виробництва машин і механізмів, та відповідно, збільшення кількості робочих місць в даних галузях. Співвідношення між загальним і первинним збільшенням зайнятості має назву «мультиплікатора зайнятості».

Разом з тим, Дж. Кейнс довів нереальність абсолютної гнучкості заробітної плати, оскільки спроби роботодавців до її зниження спричиняють адекватний опір найманих працівників. Отже, згідно із даною концепцією, ціна не є регулятором ринку праці, і має встановлюватись ззовні, державою. Основним регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит, тобто обсяги виробництва і тим самим, забезпечує повну зайнятість на ринку праці.

2.2. РЕГУЛЮЮЧА РОЛЬ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА КОНКУРЕНТНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

Відповідно до ринкових законів завжди існує зворотна залежність між ціною праці та обсягом попиту на неї, і пряма між ціною праці та її пропозицією.

Постійна взаємодія між елементами ринку праці: попитом, пропозицією та ціною праці під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів і є механізмом саморегулювання ринку праці.

Схематично взаємодія попиту і пропозиції відображена на рис. 2.1, де крива D — попит на працю, крива S — пропозиція праці, L — обсяг праці або кількість працівників, W — ціна праці (ставка заробітної плати).

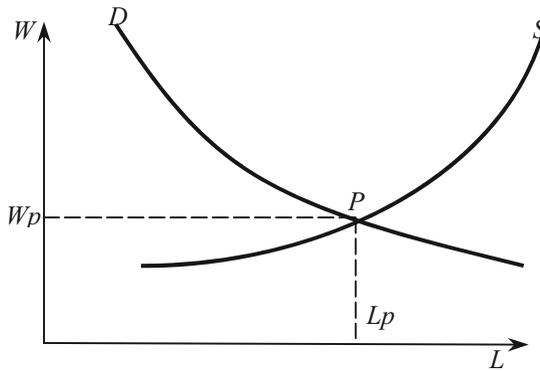


Рис. 2.1. Модель саморегулювання ринку праці в умовах конкурентного ринку праці

Як видно із рис. 2.1, найбільший попит приходиться на тих робітників, що претендують на низькі ставки заробітної плати, а найбільша пропозиція праці характерна при високих ставках заробітної плати. В точці перетину кривих попиту і пропозиції праці (P) встановлюється рівноважна ціна праці і рівень потреби у праці даної кваліфікації.

Важливим показником при оцінці попиту на працю виступає його еластичність по заробітній платі або власна еластичність попиту — здатність попиту реагувати на зміну рівня заробітної плати. Визначається пряма еластичність попиту (E_p) як процентна зміна зайнятості (L), яка викликана зміною заробітної плати (W) на 1%:

$$E_p = \frac{\Delta L / L}{\Delta W / W}.$$

Так як криві попиту мають нахил до низу, зростання заробітної плати викликає зниження зайнятості. Чим вище абсолютна величина еластичності, тим вище у процентному відношенні буде падіння рівня зайнятості.

Якщо абсолютна величина еластичності буде більше 1, то попит є еластичним, тобто сукупна заробітна плата працівників буде знижуватись по мірі підвищення рівня заробітної плати, оскільки зайнятість падає швидше, ніж підвищується заробітна плата. І навпаки, якщо абсолютна величина еластичності буде менше 1 — попит є нееластичним, сукупний заробіток працівників зростає із зростанням рівня заробітної плати. Якщо еластичність дорівнює 1, попит є одинично еластичним.

2.3. ЗАКОНИ ХІКСА-МАРШАЛА. ПЕРЕХРЕСНА ЕЛАСТИЧНІСТЬ ПОПИТУ НА ПРАЦЮ

Врахування прямої еластичності попиту для прийняття практичних рішень потребує визначення закономірностей, яким вона підпорядковується. Ці закономірності враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг. Їх називають *законами Хікса-Маршала* або *законами похідного попиту* [24, с. 41—42].

Перший закон: зниження заробітної плати, що в свою чергу знижує витрати на виробництво та вартість кінцевої продукції, веде до збільшення споживчого попиту, а значить, і до розширення виробництва. Наслідком цього стає зростання зайнятості. Пряма еластичність попиту на працю по заробітній платі буде тим вище, чим вище цінова еластичність на вироблений продукт.

Другий закон: пряма еластичність попиту на працю по заробітній платі буде тим вищою, чим легше замінити даний вид праці другими факторами. Чим вище значення коефіцієнта заміщення одного фактора іншим, тим більш помітною є реакція роботодавця на зростання ціни праці. Якщо працівників легко замінити машинами, то зростання заробітної плати призведе до звільнення працівників. Якщо можливість технологічної заміни відсутня — робітники можуть вимагати прибавки до заробітної плати не ризикуючи викликати скорочення попиту на працю.

Третій закон: пряма еластичність попиту на працю працівників по заробітній платі буде тим вище, чим вище еластичність пропозицій інших факторів виробництва, тобто рівень використання других факторів може бути збільшений без значного зростання цін на ці фактори. Наприклад, в авіакомпаніях питома вага заробітної плати значно менша питомої ваги витрат на техніку, паливо, експлуатацію і ремонт. В результаті пілоти вимагають бажаного їм рівня заробітної плати. Тут також діє і другий закон Хікса-Маршала: повністю замінити людину в даному випадку не можливо.

Четвертий закон: пряма еластичність попиту на працю по заробітній платі буде тим вище, чим вище питома вага затрат по даній категорії праці в сукупних затратах виробництва. Еластичність пропозиції показує, на скільки відсотків зростає обсяг запропонованого на ринку чинників капіталу при зростанні його ціни на 1%. Тобто, наскільки дорожче коштуватимуть для наймача додаткові машини і устаткування, якщо він вирішить замінити працівника капіталом.

Крім прямої еластичності в економічних дослідженнях використовують також показник *перехресної еластичності попиту на працю*. Цей показник визначає, наскільки чутливий попит на працю до ціни капіталу. Результат значення залежить від того, як співвідносяться ці фактори: взаємодоповнюючі вони (фактори-комплементи) чи взаємозамінюючі (фактори-субститути). Якщо фермер легко може замінити робітників з лопатою мінітрактором (субститут), то повністю замінити хірурга зі скальпелем навіть лазерними установками практично неможливо (комплемент) — техніка лише доповнює роботу висококваліфікованого і може замінити працю низькокваліфікованого спеціаліста.

Значення перехресної еластичності залежить від того, який ефект діє сильніше при зростанні цін — ефект масштабу чи ефект заміщення. Наприклад, зростання заробітної плати низькокваліфікованих робітників викличе ефект заміщення їх висококваліфікованими, якщо заробітна плата останніх і продуктивність обох категорій незмінні. Тоді затрати виробництва зростуть, а вихід продукції скоротиться. Це значить, що в наслідок дії ефекту заміщення зайнятість більш кваліфікованих працівників повинна зрости, а в наслідок дії ефекту масштабу — скоротиться.

2.4. Класичні моделі ринку праці та особливості їх саморегулювання

В основі саморегулювання ринку праці лежать закони попиту і пропозиції на робочу силу. Взаємодія попиту і пропозиції визначає ціну товару «робоча сила», якою є заробітна плата. Взаємодію попиту і пропозиції на ринку праці визначають за допомогою декількох моделей взаємодії продавців і покупців праці в залежності від ступеня конкуренції. Серед них: чисто конкурентний ринок праці, модель монопсонії (монополії одного покупця), моделі з врахуванням дії профспілок, модель двосторонньої монополії [87, с. 56].

Для **чисто конкурентного ринку праці** характерно:

- наявність великої кількості фірм, конкуруючих між собою під час наймання конкретної праці;
- велика кількість робітників однакової кваліфікації, які пропонують свій труд незалежно один від одного;
- ні фірми і ні робітники не контролюють і не диктують ставки заробітної плати.

Для чисто конкурентного ринку праці характерні особливості саморегулювання, розглянуті на рис. 2.1.

Для **монопсонічного ринку праці** характерні такі риси:

- робітники зайняті певним видом праці, зосереджені в основному на одній фірмі;
- даний вид праці не має альтернатив, і тому робітник, що має, певну спеціальність і кваліфікацію не може знайти інше місце роботи;
- заробітну плату диктує фірма, але ставка заробітної плати напряму залежить від кількості найманих працівників.

За умов монопсонічного ринку праці крива граничних витрат буде вищою, ніж крива S , тому що граничні витрати монополіста на наймання будуть вищими, ніж середні ставки заробітної плати. Максимізація прибутку відбувається в точці перетину кривої попиту D із кривою граничних витрат MRC (точка A). Кількість робітників, найманих в умовах максимізації прибутку монополістом, буде L_p , а ставки заробітної плати — W_M . Тобто, монополіст скорочує зайнятість, щоб знизити ставки заробітної плати нижче конкурентних.

Процес установлення ставки заробітної плати і рівня зайнятості показано на рис. 2.2.

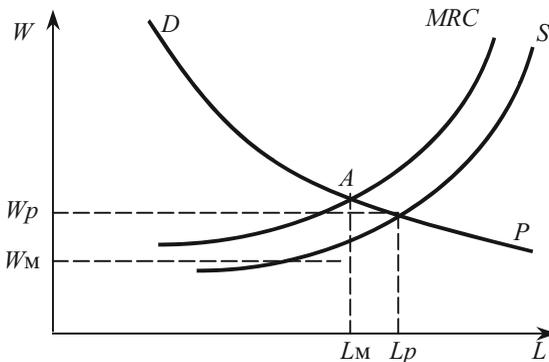


Рис. 2.2. Модель монопсонічного ринку праці

Моделі ринку праці за участю на ньому профспілок. Профспілки покликані захищати інтереси робітників. Для цього вони впливають на збільшення попиту на працю і підвищення заробітної плати. Процеси, які відбуваються на цьому ринку праці наведені на мал. 2.3.

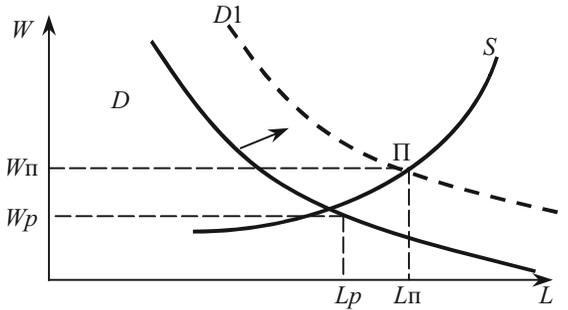


Рис. 2.3. Модель ринку праці за участю профспілок: збільшення попиту на працю і підвищення заробітної плати

Якщо попит на працю збільшиться з D до $D1$, то ставки заробітної плати зростуть із W_p до W_{Π} , а зайнятість збільшиться з L_p до L_{Π} .

Попит на працю профспілки можуть збільшувати таким чином: введенням протекціоністських митних тарифів, збільшенням попиту на продукцію, яка виробляється за допомогою реклами «товарів із профспілковою етикеткою», вимогами до уряду збільшити фінансування виробництва підприємств, інтереси яких вони захищають та ін.

Профспілки можуть впливати на зростання заробітної плати завдяки обмеженню пропозиції праці через обов'язковий вихід на пенсію осіб пенсійного віку, скорочення робочого тижня та ін. (рис. 2.4).

Зменшення пропозиції праці з S до $S1$ веде до зростання заробітної плати з W_p до W_{Π} , хоча зайнятість при цьому зменшується з L_p до L_{Π} .

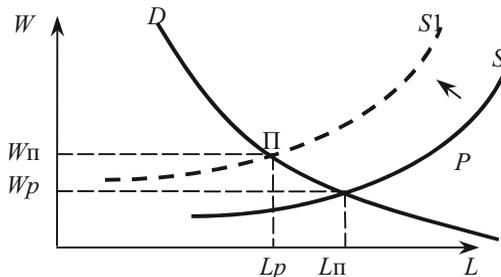


Рис. 2.4. Модель ринку праці за участю профспілок: обмеження пропозиції праці

Галузеві профспілки об'єднують всіх робітників певної галузі через підписання галузевих угод із встановленням мінімального рівня заробітної плати, страйки, позбавляючи при цьому фірми пропозиції праці, і таким чином впливаючи на роботодавців при встановленні ставок заробітної плати (рис. 2.5).

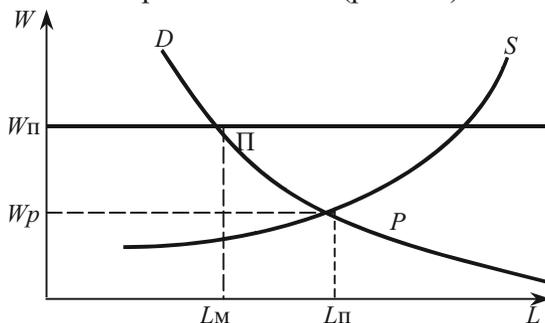


Рис. 2.5. Модель ринку праці за участю профспілок: встановлення мінімального рівня заробітної плати галузі

Профспілки контролюють пропозицію праці, нав'язують ставки заробітної плати W_{Π} , які вище за W_p .

Модель двосторонньої монополії характерна для монополічного ринку, на якому діють сильні галузеві профспілки. Фірмо-монополіст прагне встановити ставку заробітної плати на мінімальному рівні, а галузеві профспілки домагаються встановлення заробітної плати на рівні W_{Π} . У результаті заробітна плата буде наближатися до рівноважної W_p . При цьому у адміністрації фірми зникне прагнення до зменшення зайнятості, вона встановлена на рівні L_p . Таким чином ставка заробітної плати і зайнятості наближаються до умов конкурентного ринку праці. Процеси, які відбуваються на цьому ринку наведені на рис. 2.6.

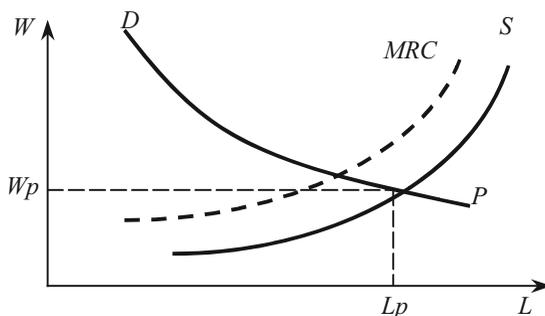


Рис. 2.6. Модель ринку праці двосторонньої монополії

Проведений аналіз класичних моделей ринку праці дозволяє зрозуміти механізм визначення ціни праці і зайнятості на ринку праці за різних умов конкуренції.

2.5. ЗАРУБІЖНІ МОДЕЛІ РИНКІВ ПРАЦІ

У кожній країні існує своя національна модель ринку праці, на формування якої впливає система підготовки та перепідготовки, зростання кваліфікації робітників, система заповнення вакантних місць та способи регулювання трудових відносин за участю профспілок.

Поєднання і домінування тих чи інших факторів дозволяє виділити три основні моделі: японську модель ринку праці, модель США та шведську модель [86, с. 10—23].

Для *японської моделі* характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі «довічного наймання», за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (55—60 років). Заробітна плата робітників і розміри соціальних виплат залежать від віку, освіти і стану роботи. Робітники послідовно проходять підвищення кваліфікації за рахунок підприємств. Для підвищення професійного рівня робітники в плановому порядку переміщуються на нові робочі місця через кожні 8—10 років. Існує тенденція групового підвищення. Така політика сприяє вихованню у робітників фірми творчого відношення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престиж фірми. У випадку скорочення виробництва, персонал не звільнюють, а скорочують робочий час, або переводять частину робітників на інші підприємства за їх згодою. Японська модель відповідає рисам внутрішньо-фірмового ринку праці, що характерний для Франції, Південної Кореї та ін.

Для *ринку праці США* характерною є децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю. Ця модель заснована на таких ідеалах: індивідуалізмі, обмеженому впливу держави і конкуренції. У разі скорочення виробництва фірми звільнюють працівників або переводять на іншу роботу. Колективними договорами охоплено лише чверть усіх робітників, про звільнення їх повідомляють напередодні, а не завчасно. Фірми приділяють мало уваги професійній підготовці робітників, за винятком підготовки специфічних спеціалістів. Заробітна плата визначається на основі класифікації робіт і їх складності. Просування по службі відбувається швидко (3—5 років) і пов'язане не з

розширенням професійно-кваліфікаційного профілю, а з переходом на нове місце роботи. Особливістю американського ринку праці є високий рівень контролю роботодавця за найманими робітниками, високою географічною і профспівковою мобільністю робітників і більш високому рівню безробіття ніж в Японії. Американська модель відповідає рисам зовнішнього ринку праці, що характерний для Великобританії та інших країн.

Особливості *шведської моделі* полягають у тому, що держава проводить активну політику зайнятості, яка направлена на попередження безробіття. Держава проводить обмежувальну фіскальну політику, яка спрямована на підтримку менш прибуткових підприємств і стримування прибутковості високодохідних фірм з метою зниження конкуренції між фірмами у підвищенні заробітної плати від 10 до 70%. Проводиться «політика послідовності» в заробітній платі, в результаті чого досягається рівність ставки заробітної плати за рівну працю незалежно від фінансового стану фірм. Крім того, держава підтримує слабоконкурентних робітників (молодь, інвалідів, жінок та ін.), для чого виплачує субсидії роботодавцям для створення робочих місць і виплати заробітної плати та підтримує зайнятість у соціально значимих секторах економіки, але мало прибуткових. Активна політика зайнятості на ринку праці потребує значних витрат, що складають у Швеції 2% ВВП (у США — 0,8%).

ТЕСТИ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ПО ТЕМІ 2

1. Для якої із теоретичних моделей характерне обґрунтування механізму ринкового саморегулювання ринку за рахунок конкуренції:

- а) класичної;
- б) неокласичної;
- в) кейнсіанської;
- г) монетаристської.

2. Згідно з якою із теоретичних моделей ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили:

- а) класичною;
- б) неокласичною;
- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

3. Прихильники якої з теоретичних моделей обґрунтовують можливість досягнення макроекономічної стабільності і довготермінової рівноваги лише за умов повністю вільних конкурентних ринків за рахунок гнучких цін і заробітної плати без втручання держави, монополій або профспілок, і необхідність «природного» рівня безробіття:

- а) класичної;
- б) неокласичної;
- в) кейнсіанської;
- г) монетаристської.

4. Згідно з якою теоретичною моделлю основним регулятором ринку праці виступає сама робоча сила, бо ринок праці, загалом підкоряючись загальним ринковим законам, має характерні особливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну:

- а) інституціоналістською;
- б) марксистською;
- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

5. Згідно з якою теоретичною моделлю фактором саморегулювання ринку праці виступає мультиплікатор — коефіцієнт, який характеризує співвідношення між агрегатною величиною та її структурною частиною, ступінь позитивного зворотного зв'язку — впливу однієї величини на іншу у керованій системі:

- а) інституціоналістською;
- б) марксистською;
- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

6. Сукупна заробітна плата працівників буде знижуватись по мірі підвищення рівня заробітної плати при умовах, що зайнятість падає швидше, ніж підвищується заробітна плата при:

- а) еластичному попиту на працю;
- б) нееластичному попиту на працю;
- в) еластичність є меншою 1;
- г) одиничній еластичності.

7. Абсолютна величина еластичності, що характерна еластичному питтиту на працю є:

- а) більшою 1;
- б) меншою 1;
- в) знаходиться в інтервалі від -1 до 1;
- г) дорівнює 1.

8. Закономірності, що враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг, називаються:

- а) законами Хікса-Маршала;
- б) законами похідного попиту;
- в) кейнсіанськими закономірностями;
- г) законами Карла Маркса.

9. Максимізація прибутку відбувається в точці перетину кривої попиту на працю із кривою граничних витрат за такого виду ринку праці:

- а) чисто конкурентний ринок праці;
- б) модель моносонії (монополії одного покупця);
- в) модель з урахуванням дії профспілок;
- г) модель двосторонньої монополії.

10. Система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі «довічного наймання», за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (55—60 років) характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а) японська модель ринку праці;
- б) американська модель ринку праці;
- в) шведська модель ринку праці;
- г) італійська модель ринку праці.

11. Децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю, індивідуалізм, обмежений вплив держави характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а) японська модель ринку праці;
- б) американська модель ринку праці;
- в) шведська модель ринку праці;
- г) італійська модель ринку праці.

12. Активна політика зайнятості, яка направлена на попередження безробіття; «політику послідовності» в заробітній платі, що забезпечує рівність ставки заробітної плати

за рівну працю незалежно від фінансового стану фірм; підтримку слабоконкурентних робітників (молодь, інвалідів, жінок та ін.) в формі субсидій роботодавцям для створення робочих місць і виплаті заробітної плати; підтримки зайнятості у соціально значимих, але мало прибуткових секторах економіки, характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а) японська модель ринку праці;
- б) американська модель ринку праці;
- в) шведська модель ринку праці;
- г) італійська модель ринку праці.

13. Чутливість попиту на працю до ціни капіталу визначає:

- а) коефіцієнт еластичності;
- б) пряма еластичність;
- в) перехресна еластичність;
- г) еластичність капіталу.

14. Фактори-комплементи — це:

- а) взаємодоповнюючі фактори виробництва;
- б) взаємозамінюючі фактори виробництва;
- в) мінітрактори виробництва;
- г) субститути.

15. Модель двосторонньої монополії характерна для:

- а) моносонічного ринку праці;
- б) монопсонічного ринку праці, на якому діють сильні галузеві профспілки;
- в) олігополістичного ринку праці;
- г) конкурентного ринку праці.

- 3.1. *Необхідність, сутність та значення розвитку інфраструктури ринку праці.*
- 3.2. *Організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці.*
- 3.3. *Нормативно-правове середовище, що регулює ринок праці України.*

3.1. НЕОБХІДНІСТЬ, СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ РОЗВИТКУ ІНФРАСТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ

Важливим напрямом процесу розбудови соціально-орієнтованих ринкових відносин в Україні є формування такої інфраструктури національного ринку праці, що забезпечує його ефективне функціонування та відповідає ринковим умовам господарювання.

Для визначення змісту категорії «інфраструктура ринку праці» необхідно, перш за все, визначитись із змістом загального поняття «інфраструктура».

Категорія «інфраструктура» походить від сполучення латинських слів *infra*, що перекладається як «нижче, під» та *structura*, що в перекладі означає «будова, розташування», і визначається як комплекс галузей господарства, обслуговуючих виробництво, включаючи будівництво доріг, каналів, водосховищ, портів, мостів, аеродромів, складів, енергетичних господарств, транспорт, зв'язок, водозабезпечення та каналізацію, освіту, науку, охорону здоров'я [90, с. 499].

В сучасній економічній літературі виділяються поняття «виробнича інфраструктура» та «соціальна інфраструктура». При цьому виробнича інфраструктура визначається як «комплекс галузей, обслуговуючих матеріальне виробництво та забезпечуючи підвищення його ефективності [55, с. 78]». До складу галузей виробничої інфраструктури відносять транспорт та зв'язок, енергетичне господарство, водозабезпечення, складське господарство, ремонтно-будівельний комплекс, інформаційне забезпечення та інші в частині обслуговування основного виробництва.

Соціальну інфраструктуру визначають як «сукупність об'єктів, функціонування яких пов'язано із задоволенням особистих потреб, забезпеченням життєдіяльності, інтелектуального та ду-

ховного розвитку кожної людини [55, с. 92]». До складу соціальної інфраструктури включають підприємства та установи соціально-побутового і соціально-духовного призначення. При цьому соціально-побутову інфраструктуру утворюють діючі об'єкти торгівлі, громадського харчування, побутового обслуговування, житлово-комунального господарства та частково обслуговуючі населення підприємства й установи виробничої сфери. Тоді як інфраструктура соціально-духовного призначення являє собою сукупність закладів освіти, культури, охорони здоров'я, масової інформації, фізичної культури і спорту та інших. При цьому метою управління соціальною інфраструктурою є «всебічне задоволення матеріальних, культурних та духовних потреб населення [55, с. 92]».

Включення забезпечення матеріальних потреб населення, основою чого є праця, до завдань управління соціальною структурою вже дає право віднести об'єкти, що забезпечують функціонування ринку праці до складу об'єктів соціальної інфраструктури. Крім того необхідно врахувати духовний та культурний зміст праці, що надає людині можливості до саморозвитку, культурного і професійного зростання.

Разом з тим, праця являється одним із факторів виробництва [31, с. 15; 67, с. 10—12; 49, с. 15—16], а носії праці являються одночасно безпосередньою продуктивною силою виробництва та споживачами кінцевого продукту виробництва [84, с. 20]. Це визначає можливість віднесення об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці до складу об'єктів виробничої інфраструктури.

Отже, об'єкти, що забезпечують функціонування ринку праці одночасно обслуговують матеріальне виробництво та забезпечують підвищення його ефективності шляхом регулювання попиту та пропозиції на ринку праці, підготовки та перепідготовки працівників, підвищення їх кваліфікації, а також сприяють всебічному задоволенню матеріальних, культурних та духовних потреб населення, вирішуючи таким чином основні завдання соціальної політики країни. Крім того, безпосередньо від діяльності організацій та установ, що забезпечують функціонування ринку праці, залежить функціонування банківської інфраструктури, інфраструктури страхових послуг та інших видів інфраструктури специфічного характеру, розвиток яких викликаний трансформацією до ринкових відносин в Україні.

Отже, правомірним є виокремлення всіх об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці та віднести їх до інфраструктури ринку праці, яка серед інших видів інфраструктури: виробничої, соціальної, ринкової, займає провідне місце, забезпечуючи

виробництво, соціальну сферу, банківську систему, систему страхування, державні установи кваліфікованими працівниками і сприяючи соціальному та економічному розвитку країни.

Відповідно до змісту та функцій ринку праці надамо визначення поняттю «інфраструктура ринку праці».

Інфраструктура ринку праці — це сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в країні.

При цьому об'єкти, що забезпечують функціонування ринку праці, правомірно поділити на дві групи:

1) організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці,

2) нормативно-правове середовище, що регулює співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.

Правомірність включення до складу об'єктів інфраструктури нормативно-правового середовища підтверджується українськими вченими-економістами Буряком П. Ю., Карпінським Б. А., Григор'євою М. І. Так, інфраструктура ринку праці ними визначається як «державні та недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що взаємодіють між попитом і пропозицією праці» [10, с. 417]. Іншими українськими економістами інфраструктура ринку праці визначається як «сукупність суб'єктів, які забезпечують організаційно, економічно, правово і науково-методично, тобто всебічно, функціонування ринку праці, не допускаючи стихійності в його розвитку» [14, с. 204]. При цьому основною задачею інфраструктури ринку праці визначається забезпечення підвищення гнучкості та ефективності функціонування ринку праці за рахунок:

- розповсюдження інформації, яка, по-перше, забезпечить скорочення часу пошуку вакансій безробітними і необхідних працівників підприємствами, по-друге, сприятиме найму роботодавцями працівників, що відповідають їх вимогам, по-третє, яка б до зволила працівникам знайти робоче місце з відповідними умовами праці і задовільняючим їх рівнем заробітної плати;

- професійного консультування і навчання безробітних новим професіям та спеціальностям;

- квотування робочих місць тим, хто об'єктивно не здатен конкурувати на рівних на ринку праці; організації і сприяння розширенню сфери докладання праці;

- стримання масових звільнень і запобігання масовому безробіттю;
- розвитку і раціоналізації фінансування заходів щодо цілеспрямованого розвитку ринку праці і підвищення рівня продуктивної зайнятості населення;
- розробки і наукового обґрунтування заходів державної політики зайнятості населення та контролю за їх реалізацією.

Враховуючи вищенаведені положення, розглянемо детально визначені групи об'єктів інфраструктури ринку праці.

3.2. ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УСТАНОВИ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

До організацій та установ, що забезпечують функціонування ринку праці відносять державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівня; недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові та профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни, організації роботодавців, громадські організації. Особливе місце при цьому займають державні органи влади, які одночасно виступають і елементом інфраструктури ринку праці і суб'єктом управління інфраструктурою ринку праці.

Система органів державного управління ринком праці включає сукупність органів державної законодавчої, виконавчої та судової влади. Законодавча вітка влади представлена Верховною Радою України, відповідає за підготовку та прийняття законодавчих актів з формування та регулювання ринку праці. Виконавча влада, представлена в Україні Кабінетом Міністрів України, реалізує виконання законів. Кабінет Міністрів України (уряд) формує міністерства, комітети, відомства, які спеціалізуються на вирішенні функціональних завдань. Судові органи влади здійснюють правосуддя, вирішення конфліктів на ринку праці. До судової влади належать Конституційний, Верховний та Арбітражний суди, а також Міністерство юстиції.

Центральним органом виконавчої влади з питань регулювання ринку праці є *Міністерство праці та соціальної політики України*, що працює у взаємодії з органами виконавчої влади областей, міст Києва й Сімферополя. Одним із основних завдань Міністерства праці та соціальної політики України є:

регулювання ринку праці та зайнятості населення (табл. 3.1 [66, с. 25—26]).

Таблиця 3.1

**ОСНОВНІ СФЕРИ ДІЯЛЬНОСТІ
МІНІСТЕРСТВА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

Сфера діяльності	Напрямки діяльності
Оплата й мотивація праці працівників у виробничих галузях та в бюджетній сфері	Вивчення перспективних і міжгалузевих проблем оплати праці в різних виробничих галузях; підготовка пропозицій про мінімальний рівень оплати праці; встановлення тарифних ставок та посадових окладів для працівників бюджетної сфери
Рівень життя і соціальний захист населення	Проведення моніторингу рівня життя, доходів, умов і охорони праці, аналіз структури й динаміки доходів, розробка мінімальних споживчих бюджетів та соціальних пільг, компенсацій; вивчення загальних питань пенсійного забезпечення
Політика на ринку праці й зайнятості населення	Аналіз і регулювання ринку праці, розробка політики зайнятості, вивчення й прогнозування міграції населення та соціальних проблем зайнятості
Організація праці	Розробка форм і методів організації та нормування праці, тарифікація праці
Підготовка й перепідготовка кадрів	Розробка видів і методів підготовки, перепідготовки кадрів для ринкової економіки, прогнозування ринку професій та профорієнтації населення, розробка міжрегіональних і міжгалузевих програм у цій сфері
Охорона та умови праці	Розробка та узгодження норм і правил з охорони та умов праці
Соціальне страхування	Розробка методичного й нормативного забезпечення соціального страхування, розвиток страхування від нещасних випадків, професійних захворювань, планування пільгових пенсій
Трудові відносини та соціальне партнерство	Розробка порядку укладання Генеральної та галузевих угод. Організація соціального партнерства, вирушення трудових конфліктів; розробка нормативно-методичних документів з питань трудових відносин і соціального партнерства
Правове регулювання праці і соціальних питань	Підготовка та експертиза проектів нормативних актів, систематизація та аналіз трудового законодавства
Міжнародне співробітництво	Розробка пропозицій з питань двостороннього співробітництва, координація робіт з МОП, вивчення проектів зарубіжної технічної допомоги

Міністерству праці та соціальної політики України підпорядковуються такі установи, як Державна служба зайнятості України, Національна академія праці, Центральне бюро нормативів з питань праці, Інститут підготовки та підвищення кваліфікації кадрів та ін.

Головна роль в управлінні ринком праці належить *Державній службі зайнятості*, яка, згідно із Законом України «Про зайнятість населення», займається реалізацією державної політики зайнятості населення, професійною орієнтацію, підготовкою і перепідготовкою, працевлаштуванням та соціальною підтримкою тимчасово не працюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України [33, с. 18].

Державна служба зайнятості складається з Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міськрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення, інспекцій по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення.

До складу державної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи і організації, підпорядковані службі зайнятості. У складі державної служби зайнятості створюється інспекція, що здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість підприємствами, установами й організаціями, незалежно від форм власності і господарювання, фермерами та іншими роботодавцями [33, с.18].

До **обов'язків Державної служби зайнятості** відносять [33, с. 19]:

аналіз та прогноз попиту та пропозиції на робочу силу, інформування населення й державних органів управління про стан ринку праці;

консультування громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважених ними органів, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення;

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

збір та опрацювання адміністративних даних, які відображають стан ринку праці та становище в сфері зайнятості населення;

надання допомоги громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженими ними органам у підборі необхідних працівників;

організація при потребі професійної підготовки і перепідготовки громадян у системі служби зайнятості або направлення їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяння підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;

надання послуг по працевлаштуванню та професійній орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;

реєстрація безробітних і надання їм у межах своєї компетенції допомоги, в т. ч. і грошової;

участь у підготовці перспективних і поточних державної і територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття.

Державна служба зайнятості має право [33, с. 19]:

одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, адміністративні дані по наявності вакантних робочих місць, характер і умови праці на них, про всіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва і праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників;

розробляти і вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, квоти прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їх працевлаштування;

направляти для працевлаштування на підприємства, в установи і організації всіх форм власності при наявності там вільних робочих місць (вакантних посад) громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їх освіти і професійної підготовки;

направляти безробітних громадян за їх бажанням на оплачувані громадські роботи;

укладати за дорученням підприємств, установ і організацій всіх форм власності договори з громадянами при їх працевлаштуванні;

туванні з попереднім (у разі потреби) професійним навчанням, оплатою вартості проїзду, добових, а також подавати допомогу при переїзді на нове місце проживання та праці за рахунок коштів підприємств, установ і організацій;

розпоряджатися в установленому законодавством порядку коштами фонду сприяння зайнятості;

оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує здобуття нової професії (спеціальності), а також установлювати їм на період навчання матеріальну допомогу у розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення;

в установленому законодавством порядку подавати громадянам допомогу по безробіттю та матеріальну допомогу по безробіттю, припиняти і відкладати їх виплати;

вносити пропозиції до місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад про зупинення на строк до 6 місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їх наступного працевлаштування з одночасною частковою або повною компенсацією витрат підприємств, викликаних цією відстрочкою, у порядку, визначеному законодавством України стягувати з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, суми прихованих або занижених обов'язкових зборів та недоїмок до державного фонду сприяння зайнятості населення;

компенсувати до 50 процентів витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх працевлаштування.

Державна служба зайнятості є розпорядником коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування. Розподіл коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на поточний рік і звіт про використання їх за минулий рік затверджуються Кабінетом Міністрів України разом з державною програмою зайнятості населення.

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування утворено для фінансування передбачених програмами зайнятості населення заходів щодо:

професійної орієнтації населення, професійного навчання вивільнюваних працівників і безробітних, сприяння в їх працевлаштуванні, виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю;

надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю;

створення і розвитку навчально-матеріальної бази, інформаційно-обчислювальних центрів, центрів профорієнтації, підготовки і навчання працівників, службових приміщень і власних підприємств служби зайнятості;

організації додаткових робочих місць в галузях народного господарства;

утримання працівників служби та інших витрат, пов'язаних із соціальним захистом права громадян держави на працю;

відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом працівників на пенсію.

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування є загальнодержавним позабюджетним цільовим фондом, самостійною фінансовою системою і утворюється на державному та місцевому рівнях за рахунок: асигнувань державного і місцевих бюджетів, розмір яких встановлюється Верховною Радою України; зборів на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття; коштів служби зайнятості, отриманих за надання платних послуг підприємствам та організаціям, і частини прибутку підприємств, установ та організацій, що створюються державною службою зайнятості.

Поряд із Міністерством праці та соціальної політики України функції управління ринком праці виконують інші міністерства та відомства України, такі як Міністерство освіти і науки, Міністерство фінансів, Міністерство економіки, Державний комітет з молодіжної політики, спорту і туризму, Міністерство охорони здоров'я, підлеглі їм об'єднання, підприємства, установи та організації.

Наукові дослідження з питань розвитку ринку праці України проводяться співробітниками Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України, Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки, Інституту економіко-правових досліджень НАН України у м. Донецьку, Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин у м. Луганську та ін.

Міністерство освіти і науки здійснює координацію формування наукових та науково-педагогічних кадрів в Україні, керівництво підготовкою кваліфікованих кадрів з числа молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, проводить єдинодержавну політику в галузі підготовки кваліфікованих працівників, забезпечує координацію роботи міністерств та відомств у цій галузі та ін.

Галузеві міністерства та відомства України в сфері управління ринком праці:

- створюють і забезпечують надійне функціонування економічного і соціального механізму формування трудового потенціалу галузі та його раціонального використання;

- визначають потребу в кадрах і шляхи її забезпечення для діючих підприємств;

- вдосконалюють методи підготовки працівників та спеціалістів з урахуванням сучасних вимог, впроваджують системи безперервного підвищення їх кваліфікацій, проводять активну кадрову політику в умовах виборності керівників на підприємствах і формування резерву на висування;

- розробляють і реалізують заходи внутрішньогалузевого перерозподілу вивільнених працівників;

- створюють галузеві інформаційні банки даних вакантних робочих місць, а також по працівниках, що звільняються, для їх внутрішньогалузевого перерозподілу.

Регіональні ланки системи управління ринком праці вирішують завдання забезпечення надійного функціонування обласних, районних і міських систем обліку, планування і регулювання зайнятості населення, а також перерозподілу робочої сили з метою забезпечення підприємств необхідними постійними або тимчасовими кадрами, підвищення ефективності їх використання. На вказаному рівні передбачається вирішення таких завдань [66, с. 27—28]:

- прогнозування демографічного розвитку населення і формування трудових ресурсів, потреб у них галузей народного господарства областей, районів і міст;

- розробка та реалізація заходів, спрямованих на ефективне використання трудового потенціалу території, досягнення збалансованості трудових ресурсів і робочих місць;

- розвиток системи працевлаштування, профорієнтації і перенавчання працівників, що звільняються;

- координація управління трудовими ресурсами і демографічним розвитком;

- створення автоматизованих інформаційних банків незайнятого населення, вільних і створюваних робочих місць.

До **недержавних організацій**, що забезпечують формування та розвиток ринку праці відносяться кадрові агентства, трудові колективи та профспілки підприємств. Так, згідно зі статтею 19 Закону України «Про зайнятість населення», суб'єктам підприємницької діяльності надається право здійснювати платні послуги, пов'язані з профорієнтацією населення, посередництвом у працевлаштуванні громадян в Україні та за кордоном. Така діяльність може проводитись лише на підставі дозволу (ліцензії), який видається Державним центром зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Особливе місце в інфраструктурі ринку праці займають *інститути соціального партнерства*. Крім органів державної влади до їх складу входять професійні спілки та їх об'єднання, а також організації роботодавців та їх об'єднання. Роль інститутів соціального партнерства на ринку праці розкривається самим визначенням соціального партнерства. Соціальне партнерство розглядається як система правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному рівнях та рівні підприємств (організацій) [44, с. 126]. Соціальне партнерство — система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів. Сторонами соціального партнерства є професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування [36, с. 1].

Метою соціального партнерства є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів трудящих і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і залагодження суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення життєвого рівня сторін.

Об'єднуючи потенціал держави, підприємців і профспілок для досягнення соціального миру, система соціального партнерства створює належні умови для економічного розвитку країни, позитивно впливає на формування та використання людських ресурсів. Отже, система соціального партнерства — важлива структурна ланка інфраструктури ринку праці. Чим ефективніше співпрацюють соціальні партнери, тим більш ефективно використовується трудовий капітал підприємств, галузей, регіонів, держави.

Соціальне партнерство має такі форми: спільні консультації; колективні переговори та укладення договорів і угод; погодження на вищому (національному) рівні політики доходів і соціально-економічної політики в цілому, включаючи основні критерії та показники соціальної справедливості, заходи щодо захисту національного ринку праці в умовах глобалізації економіки; спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобі-

гання їм, організація примирних та арбітражних процедур; участь найманих працівників в управлінні виробництвом; участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства; спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування; участь найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, що визначені колективним договором; розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами соціального партнерства відповідного рівня і залагодження конфліктів шляхом компромісів, співробітництва, узгодження позицій; обмін необхідною інформацією; контроль за виконанням спільних домовленостей [44, с. 127].

На рівні організації соціальне партнерство має функціонувати на основі таких принципів: поваги та врахування інтересів учасників переговорів; повноважності соціальних партнерів і їхніх представників; повноти представництва сторін; рівноправності сторін і довіри у відносинах; невтручання в справи партнерів; свободи вибору та обговорення питань, що входять до предмета соціального партнерства; соціальної справедливості як прояву відповідності між роллю тих чи інших суб'єктів (осіб) і їхнім соціальним станом; між їх правами та обов'язками; трудовим внеском і винагородою за послуги праці, суспільним визнанням; добровільності прийняття зобов'язань на основі взаємного погодження; пріоритетності примирних методів і процедур погодження інтересів; регулярності проведення консультацій та переговорів з питань, що входять до предмета соціального партнерства; реальності забезпечення зобов'язань, прийнятих соціальними партнерами; обов'язковості виконання досягнутих домовленостей систематичності контролю за виконанням прийнятих рішень; відповідальності сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини прийнятих зобов'язань [44, с. 127—128].

В Україні відповідно до Указу Президента України № 34/93 від 8 лютого 1993 року «Про Національну раду соціального партнерства» з метою узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері, у відносинах Уряду України, підприємців і професійних спілок при Президентові України було утворено *Національну раду соціального партнерства*, персональний склад якої був наступним: від Уряду України — 22 особи; від об'єднань підприємців — 22 особи; від об'єднань профспілок України — 22 особи.

Наступним Указом Президента «Про Національну раду соціального партнерства» № 151/93 від 27 квітня 1993 року було затверджене Положення «Про Національну раду соціального парт-

нерства», відповідно до якого Національна рада соціального партнерства визнавалась постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері, основними завданнями якої є: узгодження шляхом тристоронніх консультацій позицій Сторін у соціально-трудовій сфері з метою забезпечення поєднання інтересів держави, власників та працівників підприємств, установ і організацій, а також пошук компромісів між соціальними партнерами для запобігання конфліктам; участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших актів законодавства в галузі соціально-трудових відносин та пропозицій з питань удосконалення трудового законодавства з урахуванням норм міжнародного права; вироблення пропозицій щодо Генеральної угоди та галузевих тарифних угод, організація і проведення консультацій при їх укладенні; аналіз виконання Генеральної угоди, розробка відповідних рекомендацій щодо усунення розбіжностей між Сторонами, що виникають з питань її виконання, в разі їх звернення до Національної ради; узгодження позицій Сторін щодо ратифікації і денонсації конвенцій Міжнародної організації праці (МОП); повідомлення громадськості через засоби масової інформації про результати домовленостей Сторін у соціально-трудовій сфері.

Паралельно проводилась робота з підготовки Закону «Про соціальне партнерство». Та проект закону був повернутий Верховною Радою України Кабінету Міністрів України на доопрацювання з урахуванням висловлених пропозицій і зауважень з умовою внесення його на розгляд Верховної Ради України після ратифікації Європейської соціальної хартії і прийняття законів України про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та про професійні спілки [70].

Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» № 1871/2005 від 29 грудня 2005 року з метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам Національну раду соціального партнерства ліквідовано і утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду при Президентові України. Кабінету Міністрів України, Раді мініст-

рів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям доручається ужити відповідних заходів щодо створення умов для формування на галузевому і регіональному рівнях на паритетних засадах тристоронніх допоміжних органів із соціально-економічних питань для узгодженого вирішення проблем, що виникають у соціально-економічній сфері, стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців.

Органам місцевого самоврядування указом рекомендується сприяти розвитку співробітництва з організаціями професійних спілок та роботодавців, створенню умов для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-економічній сфері.

Цим же указом було затверджено Положення «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду», відповідно до якого **Національна тристороння соціально-економічна рада** є консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців (сторони соціального діалогу).

Основними завданнями Національної ради є: сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів дальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин; розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики.

Національна рада відповідно до покладених завдань: вносить пропозиції щодо проектів генеральної і галузевих угод, організації та проведення консультацій при їх укладенні, аналізує виконання генеральної угоди; бере участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин, вносить у встановленому порядку пропозиції стосовно вдосконалення законодавства з цих питань; співпрацює та проводить у межах своїх повноважень консультації з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями щодо вирішення питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин та за результатами вносить у встановленому порядку узгоджені пропозиції; забезпечує опрацювання та обговорення щорічних доповідей України Міжнародній організації праці; вивчає, узагальнює та сприяє поширенню вітчизняного і міжнародного досвіду з організації та

ведення соціального діалогу, а також роботи відповідних тристоронніх органів; сприяє створенню та діяльності допоміжних органів соціального діалогу на галузевому, регіональному і виробничому рівнях, надає їм консультаційну та організаційно-методичну допомогу; співпрацює з науково-дослідними установами, вищими навчальними закладами з питань проведення наукових досліджень щодо розвитку соціального діалогу; здійснює моніторинг стану соціально-економічних і трудових відносин, додержання прав працівників, професійних спілок та роботодавців; інформує громадськість про свою діяльність, результати досягнутих сторонами соціального діалогу домовленостей із соціально-економічних і трудових питань; організовує проведення науково-практичних конференцій, семінарів з питань розвитку соціального діалогу на всіх рівнях та бере участь у їх роботі; вносить пропозиції щодо розвитку співробітництва з міжнародними організаціями, в тому числі реалізації в Україні проектів технічного співробітництва, спрямованих на реалізацію основних прав і свобод громадян у сфері праці та соціального захисту; затверджує регламент та плани роботи Національної ради; заслуховує звіти керівника секретаріату Національної ради; здійснює в межах компетенції інші повноваження.

Професійні спілки беруть участь у розробці державної політики зайнятості, відповідних законодавчих актів і рішень місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад. Права і повноваження професійних спілок щодо забезпечення захисту громадян від безробіття та його наслідків визначаються генеральною, галузевими, регіональними угодами та колективними договорами, що укладаються профспілковими органами з власниками підприємств, установ, організацій або уповноваженими ними органами відповідно до законів України.

Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV від 15 вересня 1999 року професійна спілка (профспілка) — добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), що створюється з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною.

Для представництва і здійснення захисту прав та інтересів членів профспілок на відповідному рівні договірного регулюван-

ня трудових і соціально-економічних відносин профспілки, організації профспілок можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських.

З метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них.

Профспілки, які бажають створити об'єднання профспілок, укладають відповідну угоду та затверджують статут (положення) об'єднання. Права об'єднань профспілок визначаються профспілками, які їх створили, відповідно до цього Закону, а також статутами (положеннями) цих об'єднань.

Ступінь охоплення працівників профспілковим рухом називається *рівнем юніонізації*. Васильченко В. С. в навчальному посібнику «Державне регулювання зайнятості» детально розглядає моделі колективних переговорів Чемберлена та Хікса, політичну модель страйкової активності Ашенфельтера-Джонсона та обґрунтовує вплив профспілок на заробітну плату і зайнятість [13, с. 176—183].

Організації роботодавців та їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту законних інтересів роботодавців у економічній, соціально-трудова та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

Організація роботодавців — громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів. Для виконання своїх статутних завдань організації роботодавців мають право на добровільних засадах створювати або вступати до об'єднань організацій роботодавців і вільно виходити з них. Об'єднання організацій роботодавців — неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців.

Основними завданнями організацій роботодавців та їх об'єднань є [36, с. 5]: співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників; забезпечення представництва та захист законних інтересів і прав робо-

тодавців у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників, іншими об'єднаннями громадян; участь у формуванні та реалізації соціально-економічної політики держави; участь у проведенні колективних переговорів та укладанні генеральної, регіональних і галузевих угод та забезпечення виконання своїх зобов'язань за укладеними угодами; координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за генеральною, регіональними чи галузевими угодами; контроль за виконанням іншими сторонами соціального партнерства зобов'язань за генеральною, регіональними та галузевими угодами; сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); сприяння вирішенню колективних трудових спорів, запобіганню страйкам як крайньому засобу вирішення цих конфліктів; збалансування попиту і пропозиції робочої сили, запобіганню масовому безробіттю шляхом сприяння створенню нових робочих місць, забезпечення раціональної структури зайнятості населення; вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, поширення професійних знань та досвіду; забезпечення скоординованості дій роботодавців, їх організацій та об'єднань щодо виконання науково-технічних і соціальних програм, спрямованих на збільшення обсягів виробництва продукції і послуг, підвищення їх конкурентоспроможності, врегулювання та поліпшення умов праці; розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості з однакової кількості представників профспілок, органів державного управління, власників підприємств або уповноважених ними органів, підприємців. Порядок формування координаційних комітетів і організація їх роботи визначаються представленими в них сторонами [33, с. 17].

3.3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ СЕРЕДОВИЩЕ, ЩО РЕГУЛЮЄ РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ

Нормативно-правова система регулювання ринку праці в Україні має досить різноманітні правові засади і ґрунтується на основних положеннях Конституції України, Кодексу законів про

працю, Законів України «Про зайнятість населення», «Про Державну програму зайнятості населення на 2006—2009 роки», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про охорону праці», «Про освіту», «Про колективні договори і угоди», «Про підвищення соціальних гарантій для трудящих», Указом президента «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року» [32—38, 74, 75], регіональними програмами зайнятості населення т. ін. Крім того, існує ряд додаткових соціальних гарантій у сфері зайнятості, встановлених для соціально вразливих категорій населення. Такі гарантії регламентуються, наприклад, Законом України «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні», «Про державну допомогу сім'ям із дітьми» та ін.

До системи законодавчо-нормативних документів входять також Генеральна та галузеві (тарифні) угоди, колективні договори та інші правові акти. Багаторівнева система колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин дозволяє на основі співпраці і компромісів погодити інтереси головних суб'єктів сучасних економічних процесів — роботодавців і найманих робітників при посередництві держави. Практично баланс інтересів між партнерами в сфері виробництва і послуг в ринковій економіці надходить своє відображення в колективних угодах різних рівнів і в індивідуальних трудових договорах (контрактах).

Генеральна угода укладається між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, спрямована на удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників та роботодавців. Положення Угоди діють безпосередньо, поширюються на підприємства, організації та установи всіх форм власності, є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування при укладенні галузевих і регіональних угод, колективних договорів [17].

Принципи соціального партнерства, цілі та обов'язки кожного соціального партнера щодо їх досягнення розписані в генеральній угоді за такими розділами: 1) сприяння розвитку вітчизняного виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості; 2) сфера оплати праці; 3) умови праці та відпочинку; 4) соціальний захист та задоволення духовних потреб.

Соціальними партнерами в генеральній угоді затверджується перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер, для встановлення у галузевих, регіональних угодах та колективних договорах; узгоджується порядок проведення соціального діалогу Сторонами Угоди, порядок приєднання до Угоди; готується протокол розбіжностей щодо окремих пунктів Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями [17].

Галузева угода, заключається між галузевим Міністерством, галузевими профспілками і галузевим об'єднанням роботодавців, визначає узгодження позиції сторін за основними принципами соціально-економічної політики в галузі, спільні дії учасників угоди щодо їх реалізації. Норми галузевої угоди є нормами прямої дії, обов'язковими, як мінімальні гарантії, для дотримання галузевим Міністерством Автономної Республіки Крим, Головними управліннями обласних, управлінням Севастопольської міської, управліннями районних державних адміністрацій, власниками, уповноваженими ними органами або особами на підприємствах усіх організаційно-правових форм, які за виробничими ознаками належать до даної галузі і виборними органами профспілки працівників галузі при укладенні регіональних галузевих угод та колективних договорів, вирішенні питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, що є предметом галузевої угоди.

Згода між соціальними партнерами галузі досягається за наступними розділами: 1) виробничі відносини, участь працівників в управлінні підприємствами; 2) забезпечення зайнятості працівників; 3) трудові відносини, режим праці і відпочинку; 4) нормування і оплата праці; 5) умови та охорона праці; 6) соціальний розвиток та соціальні гарантії та пільги; 7) реформування підприємств галузі; 8) соціальний захист студентів галузевих вищих навчальних закладів; 9) соціальне партнерство; 10) гарантії діяльності профспілок; 11) контроль за виконанням угоди [16].

Регіональна угода укладається відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між обласною державною адміністрацією і правлінням обласної організації роботодавців, з однієї сторони, та президією обласної ради профспілок, з другої сторони, з метою встановлення основних норм, принципів та взаємних зобов'язань стосовно регулювання на регіональному рівні

соціально-економічних, виробничих та трудових відносин, проведення активної соціальної політики, забезпечення конституційних прав і гарантій працюючих та членів їхніх сімей.

Прийняті за цією регіональною угодою зобов'язання та домо-вленості є обов'язковими для виконання сторонами угоди, а також для застосування під час ведення переговорів щодо укладання колективних договорів, регіональних угод на районному рівні, як мінімальні гарантії.

Регіональною угодою між Чернівецькою обласною державною адміністрацією, правлінням Чернівецької обласної організації роботодавців та президією Чернівецької обласної ради профспілок на 2005—2006 роки затверджено зобов'язання сторін у сферах: 1) забезпечення розвитку виробництва та регулювання виробничих відносин; 2) соціально-трудова відносин. В сфері соціально-трудова відносин згода між соціальними партнерами досягалась за напрямками: 1) забезпечення продуктивної зайнятості та соціального захисту населення від безробіття; 2) оплати праці [79]. Сторони визнали, що головним завданням соціально-економічної політики в області є постійне і динамічне зростання добробуту населення на основі докорінних структурних перетворень інноваційно-інвестиційного спрямування усіх галузей економіки.

Колективний договір укладається відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди». Виступає як правовий акт, інструмент колективно-договірної регулювання соціально-трудова відносин між робітниками і їх роботодавцями визнає узгодження позицій сторін з вирішення важливих питань умов і оплати праці, соціальних виплат та компенсацій, соціального забезпечення і страхування [10, с. 115]. Колективний договір між адміністрацією підприємства і його профспілкою або іншими представниками інтересів робітників, як правило доповнює і розвиває норми, прийняті в генеральній, галузевій та регіональній угодах, конкретизує їх. При цьому береться до уваги фінансовий стан підприємства і організації, стан розвитку соціально-трудова сфери колективу.

З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування розробляються річні та довгострокові державна і територіальні програми зайнятості населення.

Державна і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

а) сприяння розвитку на структурній перебудові економіки, створенню умов для направлення вивільнюваних працівників у

першу чергу на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства;

б) запобігання розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

в) поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення, ефективне використання трудових ресурсів;

г) захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

д) формування матеріальної, кадрової, інформаційної, фінансової на науково-методичній базі державної служби зайнятості;

е) заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості.

Проблеми регулювання ринку праці розглядаються з урахуванням конвенцій та рекомендації Міжнародної організації праці, членом якої є Україна. Трудові відносини громадян України, що працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються законодавством сторони працевлаштування та міжнародними договорами (угодами) України. Такі двосторонні угоди про працевлаштування та соціальний захист працівників-мігрантів, які працюють за межами своєї країни вже укладені з Росією, Молдовою, Литвою, Вірменією, Республікою Білорусь, Латвією, Чехією, Польщею та В'єтнамом. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено правила, відмінні від тих, які містять законодавство України про працю, у такому випадку застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди. Більш детально законодавчо-нормативне забезпечення міжнародних відносин на ринку праці буде розглянуто в темі 12.

Крім правової бази регулювання ринку праці здійснюється за допомогою матеріалів нормативно-методичного характеру.

Нормативно-методичне забезпечення системи регулювання ринку праці — це сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативного, техніко-економічного та економічного характеру, які встановлюють норми, правила, вимоги, ха-

раактеристики, методи та інші дані, що використовуються при вирішенні завдань щодо управління трудовими ресурсами і затверджені в установленому порядку компетентними відповідними органами.

Нормативно-методичне забезпечення створює умови для ефективного процесу підготовки, прийняття та реалізацій рішень з питань регулювання ринку праці. Нормативно-методичні документи можуть бути такі: нормативно довідкові документи, документи організаційного, організаційно-розпорядчого та організаційно-методичного характеру; документи технічного, техніко-економічного та економічного характеру.

До документів організаційно-методичного та методичного характеру відносяться: комплексні цільові програми; положення з формування регіональних програм зайнятості; програми профорієнтаційної роботи; положення про врегулювання трудових взаємовідносин; положення про оплату та стимулювання праці; інструкції про дотримання правил техніки безпеки та ін. Розробку цих документів виконують працівники відповідних ланок системи регулювання ринку праці.

Важливим внутрішнім організаційно-регламентуючим документом є положення про підрозділи та посадова інструкції [66, с. 31]. Положення про підрозділи (відділи, бюро, групи та ін.) — документ, що регламентує діяльність якогось структурного підрозділу кадрової служби: його завдання, функції, права, відповідальність. Посадова інструкція — документ, що регламентує діяльність в межах кожної управлінської посади, — включає вимоги до працівників, які займають дану посаду, їхні обов'язки, права та відповідальність, що складається на підставі типових вимог до посади, які викладені в кваліфікаційному довіднику посад керівників, спеціалістів та службовців, з урахуванням змін соціально-економічних умов.

Право громадян на працю реалізується шляхом укладання трудового договору. Трудовий договір — це угода між працівником та власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою, та підпорядковуватись внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства чи уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи і передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП

України). Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному чи де кількох підприємствах, в установах, організаціях або з фізичною особою, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором чи угодою сторін.

ТЕСТИ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ПО ТЕМІ 3

1. Комплекс галузей господарства, обслуговуючих виробництво, включаючи будівництво доріг, каналів, водосховищ, портів, мостів, аеродромів, складів, енергетичних господарств, транспорт, зв'язок, водозабезпечення та каналізацію, освіту, науку, охорону здоров'я — це:

- а) інфраструктура;
- б) виробнича інфраструктура;
- в) соціальна інфраструктура;
- г) інфраструктура ринку праці.

2. Сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в країні — це:

- а) інфраструктура;
- б) виробнича інфраструктура;
- в) соціальна інфраструктура;
- г) інфраструктура ринку праці.

3. Основною задачею інфраструктури ринку праці є:

- а) забезпечення підвищення гнучкості та ефективності функціонування ринку праці;
- б) розповсюдження інформації, яка, по-перше, забезпечить скорочення часу пошуку вакансій безробітними і необхідних працівників підприємствами, по-друге, сприятиме найму роботодавцями працівників, що відповідають їх вимогам, по-третє, яка б до зволила працівникам знайти робоче місце з відповідними умовами праці і задовільняючим їх рівнем заробітної плати;
- в) професійне консультування і навчання безробітних новим професіям та спеціальностям;
- г) розвиток і раціоналізація фінансування заходів щодо цілеспрямованого розвитку ринку праці і підвищення рівня продуктивної зайнятості населення.

4. До інфраструктури ринку праці відносять:

- а) державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівня;
- б) недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові та профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни, громадські організації;
- в) законодавчо-нормативна база функціонування ринку праці;
- г) система норм та методів регулювання ринку праці.

5. За підготовку та прийняття законодавчих актів з формування та регулювання ринку праці відповідає:

- а) законодавча вітка влади, представлена Верховною Радою України;
- б) виконавча влада, представлена в Україні Кабінетом Міністрів України;
- в) судові органи влади, до яких належать Конституційний, Верховний та Арбітражний суди, а також Міністерство юстиції;
- г) регіональні ланки системи управління ринком праці.

6. Центральним органом виконавчої влади з питань регулювання ринку праці є:

- а) Міністерство праці та соціальної політики України;
- б) Державна служба зайнятості;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) професійні спілки.

7. Аналіз і регулювання ринку праці, розробка політики зайнятості, вивчення й прогнозування міграції населення та соціальних проблем зайнятості — одна із основних сфер діяльності:

- а) Міністерства праці та соціальної політики України;
- б) Державної служби зайнятості;
- в) Кабінету Міністрів України;
- г) професійних спілок.

8. Реалізацією державної політики зайнятості населення, професійною орієнтацією, підготовкою і перепідготовкою, працевлаштуванням та соціальною підтримкою тимчасово не працюючих громадян займається:

- а) Міністерство праці та соціальної політики України;
- б) Державна служба зайнятості;
- в) Кабінет Міністрів України;
- г) професійні спілки.

9. Завдання забезпечення надійного функціонування обласних, районних і міських систем обліку, планування і регу-

лювання зайнятості населення, а також перерозподілу робочої сили з метою забезпечення підприємств необхідними постійними або тимчасовими кадрами, підвищення ефективності їх використання вирішує:

- а) Міністерство праці та соціальної політики України;
- б) Державна служба зайнятості;
- в) регіональні органи влади;
- г) професійні спілки.

10. Напрями політики зайнятості визначаються:

- а) Конституцією України;
- б) Законом України «Про зайнятість населення»;
- в) Державною програмою зайнятості населення;
- г) нормативно-методичним забезпеченням.

11. Сукупність документів організаційного, організаційно-методичного, організаційно-розпорядчого, технічного, нормативного, техніко-економічного та економічного характеру, які встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи та інші дані, що використовуються при вирішенні завдань щодо управління трудовими ресурсами і затверджені в установленому порядку компетентними відповідними органами системи регулювання ринку праці — це:

- а) нормативно-методичне забезпечення;
- б) посадова інструкція;
- в) трудовий договір;
- г) положення про підрозділи.

12. Документ, що регламентує діяльність якогось структурного підрозділу кадрової служби, його завдання, функції, права, відповідальність, називається:

- а) посадова інструкція;
- б) трудовий договір;
- в) положення про підрозділи;
- г) колективний договір.

13. Документ, що регламентує діяльність в межах кожної управлінської посади, включає вимоги до працівників, які займають дану посаду, їхні обов'язки, права та відповідальність, що складається на підставі типових вимог до посади, які викладені в кваліфікаційному довіднику посад керівни-

ків, спеціалістів та службовців, з урахуванням змін соціально-економічних умов, називається:

- а) посадова інструкція;
- б) трудовий договір;
- в) положення про підрозділи;
- г) колективний договір.

14. Угода між працівником та власником підприємства, установи, організації чи уповноваженим ним органом або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою, та підпорядковуватись внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства чи уповноважений ним орган зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи і передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін — це:

- а) посадова інструкція;
- б) трудовий договір;
- в) положення про підрозділи;
- г) колективний договір.

15. До недержавних організацій, що забезпечують формування та розвиток ринку праці відносяться:

- а) кадрові агентства;
- б) трудові колективи;
- в) профспілки підприємств;
- г) регіональні органи управління.

- 4.1. *Внутрішньофірмовий ринок праці (ВФРП): поняття та його елементи.*
- 4.2. *Формування ВФРП.*
- 4.3. *Особливості функціонування внутрішньофірмового ринку праці.*
- 4.4. *Розвиток трудового капіталу підприємства як стратегічна орієнтація ВФРП.*
- 4.5. *Пристосування ВФРП до змін на підприємстві.*

4.1. ВНУТРІШНЬОФІРМОВИЙ РИНОК ПРАЦІ (ВФРП): ПОНЯТТЯ ТА ЙОГО ЕЛЕМЕНТИ

Внутрішньофірмовий ринок праці — це система соціально трудових відносин, яка обмежена рамками одного підприємства і полягає у формуванні трудового капіталу підприємства та його ефективному використанні.

Суб'єктами внутрішньофірмового ринку праці є працівники, профспілки та роботодавці. Об'єктом управління на внутрішньофірмовому ринку праці є трудовий капітал підприємства. Функції роботодавців тут виконують одночасно власники підприємств та їх керівництво: директор, що, як юридична особа, вступає з робітниками у відносини наймання, та керівники структурних підрозділів, що здійснюють оперативне керівництво трудовою діяльністю робітника підприємства.

Об'єктом управління на внутрішньофірмовому ринку праці є трудовий капітал працівників, що беруть участь у діяльності підприємства та забезпечують отримання ним прибутку.

Внутрішньофірмовий ринок праці не обмежується внутрішньофірмовим врегулюванням попиту та пропозиції на робочу силу і встановленням на цій основі ціни. Він починається з процесу формування внутрішньофірмового ринку праці підприємства: формування попиту та пропозиції на ринку праці, що передбачає формування сукупності робочих місць підприємства, визначення потреби в кадрах, прогнозування структури персоналу, планування, залучення персоналу.

Наступним елементом ринку праці є ефективне функціонування внутрішньофірмового ринку праці підприємства, що включає розміщення персоналу, регулювання попиту і пропозиції на

внутрішньофірмовому ринку праці, подолання дисбалансів на внутрішньофірмовому ринку праці.

Третім елементом ринку праці є розвиток трудового потенціалу капіталу підприємства, що включає в себе оцінювання результатів праці для виявлення трудового потенціалу кожного працівника та його подальшого перетворення на трудовий капітал підприємства, навчання, підвищення кваліфікації працівників.

Наступним елементом внутрішньофірмового ринку праці є його пристосування до змін на підприємстві, скорочення попиту та пропозиції праці на підприємстві (рис. 4.1).

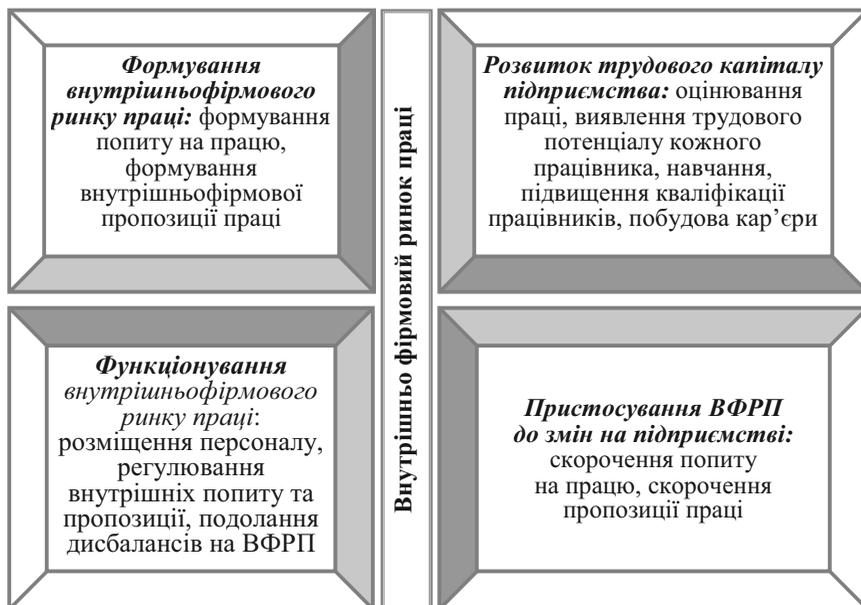


Рис. 4.1. Фази функціонування внутрішньофірмового ринку праці

4.2. ФОРМУВАННЯ ВФРП

В залежності від стратегії та фази життєвого циклу підприємства, життєвого циклу галузі, загальної кон'юнктури на ринку, на ВФРП виділяється пріоритетний елемент. Інші елементи можуть комбінуватися по-різному. Наприклад, при створенні підприємства та його ліквідації домінуючими є відповідно перший та четвертий елементи ВФРП: формування та пристосування ВФРП.

До методів регулювання внутрішньо фірмового ринку праці можна віднести:

1. Економічні методи, а саме: прогнозування і планування персоналу, розрахунки балансу робочих місць і наявного персоналу, визначення потреби в кадрах та джерел її забезпечення, матеріальне стимулювання ефективного використання трудового потенціалу працівників.

2. Організаційні методи — різні способи впливу на працівників, що ґрунтуються на використанні установлених організаційних зв'язків, правових положень, норм.

3. Соціально-психологічні — прийоми і способи впливу на процес формування колективу (соціальне планування, створення оптимального соціально-психологічного клімату) та розвиток окремих працівників (методи психологічного відбору, оцінювання персоналу).

Особливості формування внутрішньофірмового ринку праці визначається закономірностями індивідуального попиту (тема 7), стратегічними напрямками розвитку підприємства, а також вартістю введення додаткових робочих місць.

Визначення потреби в праці відбувається в кількісному, якісному, часовому і просторовому розрізах, і має забезпечувати розвиток підприємства, його економічне зростання в коротко-, середньо- та довгостроковий період.

Якісна потреба визначається на основі професійно-кваліфікаційного розподілу робіт, вимог до робочих місць і посад, штатного розпису організації та її структурних підрозділів.

Визначення кількісної потреби у персоналі передбачає установлення вихідних даних для розрахунку та безпосередній розрахунок необхідної чисельності працівників на певний період часу, робочих місць, обсягу витрат.

Формування внутрішньофірмового ринку праці проводиться за категоріями персоналу: робітники, професіонали, фахівці та технічні службовці. Потреба в робітниках розраховується окремо для основного і допоміжного виробництв, за професіями, а також виходячи зі складності робіт — за кваліфікацією. Професіонали, фахівці, технічні службовці групуються за видами діяльності відповідно до функцій управління підприємством.

Визначаючи потребу в праці, необхідно враховувати кон'юнктуру ринку, володіти ситуацією на ринку праці, з тим щоб забезпечити ефективне покриття потреби організації в кваліфікованих працівниках, що є передумовою реалізації її цілей. Доцільно проводити дослідження ринку з метою визначення поточних і пер-

пективних потреб у персоналі з урахуванням його кількості та якості, розвитку виробництва для власного підготування нових робочих місць і вимог до працівників; залучення персоналу, особисті якості якого відповідають вимогам, що їх ставить організація.

Підбір персоналу може здійснюватися на основі таких процедур: аналіз поданих із заявою документів (свідоцтва, біографії, характеристики тощо); співбесіди під час наймання (у довільній чи підготовленій заздалегідь формі); психологічні тести; оцінювання особистості через моделювання тилкових для відповідного робочого місця ситуацій.

Важливим напрямом роботи з персоналом в організації під час залучення кадрів є управління трудовою адаптацією. Адаптація — це оволодіння спеціальністю, а також пристосування працівника до певних соціальних норм організації, установлення таких відносин співробітництва працівника і всього колективу, які сприятимуть забезпеченню ефективної праці, матеріально-побутових і духовних потреб обох сторін. Адаптація може бути: первинною, тобто пристосування молодих кадрів, які не мають досвіду професійної діяльності. Це найчастіше випускники навчальних закладів; вторинною, тобто пристосування працівників, які мають досвід професійної діяльності, проте змінюють об'єкт діяльності або професійну роль.

4.3. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОГО РИНКУ ПРАЦІ

Функціонування внутрішньофірмового ринку праці являє собою комплекс заходів, спрямованих на забезпечення умов для найефективнішої реалізації трудового потенціалу працівників. Воно повинно відповідати цілям організації, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю у процесі роботи.

Основні принципи раціонального використання персоналу передбачають забезпечення: раціональної зайнятості працівників; стабільності та рівномірного навантаження працівників протягом робочого періоду (дня, тижня, місяця, року); відповідності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних вимогам робочих місць і виробництва за допомогою переходу з одного робочого місця на інше; максимальної можливості виконання на робочому місці різних операцій, що забезпечує чергування навантажень на різні частини тіла та органи чуття людини.

Зіставлення планової потреби і фактичної чисельності працівників дає можливість визначити зміни чисельності за професіями і посадовими групами, що слугує основою для розроблення програм розвитку персоналу. При цьому вакансії використовуються насамперед для ротатції персоналу, планування службової кар'єри і професійного росту працівників, розроблення програми перепідготовки і підвищення кваліфікації для успішного освоєння роботи на новому робочому місці.

Джерелом комплектування вакансій передусім мають бути працівники, які вивільнені з інших видів діяльності та дільниць виробництва, адже робота на кожному підприємстві, на кожному робочому місці вимагає унікальних знань і навичок, які складають специфічний трудовий капітал. Робітники, які вже працюють на підприємстві, вже володіють таким специфічним трудовим капіталом, тому мають переваги над робітниками, яких можна найняти на зовнішньому ринку праці; по-друге, для оволодіння спеціальною для даного підприємства кваліфікацією необхідна професійна підготовка безпосередньо на робочому місці; по-третє, робітник, який працює на підприємстві, знає традиції, неформальні правила, які регулюють трудові відносини на фірмі. На кожній з них існує свій комплекс трудової етики, яка віддзеркалює корпоративні цінності і визначає виробничу культуру підприємства, знання і виконання яких дозволяє підвищити ефективність виробництва і досягнути стабільності і безконфліктності у колективі [69, с. 201—202].

Функціонування внутрішнього ринку праці дає переваги фірмам (роботодавцям) і найманим робітникам. Переваги для роботодавців полягають у тому, що зниження плинності робочої сили підвищує віддачу для фірми від витрат на навчання. Крім того, фірма має обмежену інформацію про якість робітника з зовнішнього ринку праці і має достатньо повну інформацію про своїх робітників. Тому просування всередині фірми скорочує витрати щодо наймання і зменшує ризик допустити помилку під час заповнення вакансій. Перевагою для робітників внутрішньофірмового ринку праці є наявність чітко визначеної службової кар'єри. Це створює для робітників стимули підтримувати дисципліну, продуктивність праці і підвищувати кваліфікацію.

На практиці не завжди вдається задовольнити внутрішньофірмовий попит на робочу силу власною пропозицією, виникає дисбаланс між попитом і пропозицією. Його причинами можуть бути, по-перше, вихід з ладу частини робочих місць через перебої в постачанні їх сировиною, матеріалами і т. п. Частина працівників

стає незайнятою і виникає внутрішньофірмове безробіття. По-друге, дисбаланс виникає у зв'язку з відсутністю працівника на робочому місці за різними причинами (прогул, хвороба та ін.) або у зв'язку з відсутністю працівників при наявності вакантних робочих місць. Вони можуть з'явитися внаслідок розширення виробництва, модернізації технології, будівництва нових потужностей і т. п. По-третє, дисбаланс може виникнути у зв'язку з недоліками в роботі кадрових і планових служб підприємства, які не спроможні іноді передбачати наслідки ходу виробничого та соціального процесу і помітити прихований дефіцит чи надлишок робочої сили.

Зміна пропозиції праці пов'язана з рухом кадрів. *Рух кадрів* — це зміна місця і сфери прикладення праці, роду діяльності і виробничих функцій робітника. Рух кадрів пов'язаний із законом переміни праці, мобільністю кадрів і монотонністю праці. Він може бути зумовлений різними причинами; такими, що виникають на самому підприємстві (умови праці, заробітна плата, перспективи професійного зростання, морально-психологічний клімат у колективі і т. п.), особистими причинами (вік працівника, рівень освіти і т. п.); зовнішніми причинами (сімейні обставини, можливість перейти на більш перспективно підприємство і т. п.).

Виокремлюють такі види руху персоналу: плинність кадрів, демографічний рух (плановий), внутрішньовиробничий рух персоналу. Внутрішньовиробничий рух може здійснюватися по горизонталі: перевід одного робочого місця на друге (без зміни посади, кваліфікація заробітної плати) і по вертикалі — перехід із підвищенням посади, кваліфікації, заробітної плати.

Основними процесами руху кадрів є: уведення в посаду, професійне переміщення, підвищення у службовій діяльності, пониженні посади, звільнення.

Для досягнення рівноваги між попитом і пропозицією на внутрішньому ринку праці процесом руху кадрів потрібно управляти. Цілями управління є: задоволення потреб підприємства у кадрах забезпечення раціональної розстановки, професійно-кваліфікаційного посадового руху кадрів; ефективне використання кадрів.

Важливим моментом вивчення руху кадрів є визначення його кількісних показників. Зміну чисельності робітників за певний період часу називають *оборотом кадрів*. Показником абсолютноного розміру обороту кадрів по прийому чи звільненню є кількість прийнятих або звільнених за звітний період. Інтенсивність обороту характеризується таким коефіцієнтами [30, с. 88—89].

Коефіцієнт обороту по прийому ($K_{\text{п}}$) розраховується так:

$$K_{\text{п}} = \frac{\text{Ч}_{\text{п}}}{\bar{\text{Ч}}} \cdot 100\%, \quad (4.1)$$

де $\text{Ч}_{\text{п}}$ — кількість прийнятих, $\bar{\text{Ч}}$ — середньооблікова чисельність.

Коефіцієнт обороту по звільненню ($K_{\text{з}}$) визначається за формулою:

$$K_{\text{з}} = \frac{\text{Ч}_{\text{з}}}{\bar{\text{Ч}}} \cdot 100\%, \quad (4.2)$$

де $\text{Ч}_{\text{з}}$ — кількість звільнених.

Коефіцієнт загального обороту ($K_{\text{заг}}$) визначається як сума попередніх двох коефіцієнтів:

$$K_{\text{заг}} = K_{\text{п}} + K_{\text{з}}. \quad (4.3)$$

Коефіцієнт стабільності персоналу ($K_{\text{с}}$) — відбиває величину, яка визначається відношенням чисельності працівників зі стажем роботи на підприємстві більше одного року (Ч_1) до їх середньооблікової чисельності (Ч). Цей показник розраховується за формулою:

$$K_{\text{с}} = \frac{\text{Ч}_1}{\text{Ч}} \cdot 100\%. \quad (4.4)$$

Коефіцієнт плинності — відношенням кількості працівників, які звільнилися з підприємства протягом певного періоду за власним бажанням і які звільнені за прогули та інші порушення дисципліни та іншим причинами, що не викликані виробничою або загальнодержавною потребою і є незапланованими ($\text{Ч}_{\text{пл}}$) до середньооблікової чисельності працівників за той самий період:

$$K_{\text{пл}} = \frac{\text{Ч}_{\text{пл}}}{\bar{\text{Ч}}} \cdot 100\%. \quad (4.5)$$

Коефіцієнт змінності характеризує заміщення прийнятими працівниками звільнених з підприємства ($K_{\text{зм}}$), тобто найменше число із прийнятих або звільнених ($\text{Ч}_{\text{зм}}$), віднесене до середньооблікової чисельності працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів:

$$K_{\text{зм}} = \frac{\text{Ч}_{\text{зм}}}{\bar{\text{Ч}}} \cdot 100\%. \quad (4.6)$$

4.4. РОЗВИТОК ТРУДОВОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СТРАТЕГІЧНА ОРІЄНТАЦІЯ ВФРП

Розвиток трудового капіталу підприємства відбувається за рахунок оцінювання праці, виявлення трудового потенціалу кожного працівника з метою його найоптимальнішого використання, подальшого навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації працівників.

Оцінювання персоналу — це запланована, формалізована характеристика трудової діяльності зайнятих, ефективності роботи персоналу. Оцінювання може проводитися: під час приймання їх на роботу; відповідності працівників вимогам робочого місця, посади; ефективності праці з метою встановлення рівня оплати і форм стимулювання; працівників для формування кадрового резерву, планування кар'єри, професійно-кваліфікаційного просування; професійних знань і навичок працівників з метою організації внутрішньофірмового навчання; професійних і лідерських якостей під час підбору на керівні посади; ділових якостей працівників у разі необхідності зміни виду діяльності, професії у зв'язку зі станом здоров'я, переорієнтацією підприємства і вивільненням персоналу [30, с. 94—96].

Існує три основні традиційні *методи оцінювання персоналу*: оцінювання за діловими якостями на основі варіантів якостей, які найбільшою мірою відповідають особистості оцінюваного (бальна або не бальна); оцінювання за результатами діяльності, зокрема за ступенем виконання встановлених завдань з урахуванням їх значущості; система тестових методів оцінювання.

Критерії оцінювання персоналу можна згрупувати на:

— критерії оцінювання результатів роботи: ефективність, професійна майстерність, додержання строків; погодинний виробіток; брак; використання робочого часу; уважність; технологічна дисципліна: ритмічність роботи; частота помилок; швидкість розпізнавання помилок тощо;

— критерії поведінки на робочому місці: використання робочого часу; структура затрат часу на виконання робочого завдання і культура робочого місця; трудова дисципліна; сумлінність; особиста ініціатива; діловитість; готовність приймати самостійні рішення, підвищувати кваліфікацію; завантаженість роботою; передання професійних знань; готовність допомагати колегам; дбайливе ставлення до засобів виробництва.

Для персоналу управління залежно від вимог застосовуються інші критерії, ніж для співробітників. Критерії поведінки і результатів праці: професійна кваліфікація, застосування досвіду і

навичок, знань, самостійність, ініціатива; здатність до аналізу, пошук рішень; надійність виконання роботи; доцільність методів роботи; витривалість, навантаження і стабільність, орієнтація на результат, співробітництво.

Критерії оцінювання керівництва: визначення цілей, комунікабельність, мотивація співробітників, їх використання, сприяння їм, інформування співробітників.

Оцінювання ділових якостей працівника здійснюється переважно у формі атестації. Організаційно її проведення оформлюється відповідним наказом по підприємству. Цим атестації надається офіційний статус, її результати використовуються для прийняття організаційних рішень відносно конкретного працівника. Атестація — це документально оформлений результат оцінювання працівника, повинна проводитися планово (раз в 3—5 років).

Потреба в розвитку персоналу визначається через порівняння знань і вмінь працівників з майбутніми завданнями і вимогами. При цьому необхідно враховувати інтереси і побажання працівника, а також його потенціал. Працівники зацікавлені в пристосуванні своєї кваліфікації до вимог робочого місця, в гарантіях виробничого зростання (планування кар'єри): підвищення особистої мобільності на ринку робочої сили; отримання шансів для самореалізації на робочому місці [30, с. 90—93].

Розвиток персоналу для кожного підприємства є важливим напрямом виробничих інвестицій. Пріоритетність інвестицій в розвиток персоналу визначається необхідністю підвищення ділової активності кожного працівника з метою подальшого успішного розвитку організації, запровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо.

Успішний розвиток персоналу обумовлений трьома факторами: знаннями, можливостями і поведінкою працівників. *Знання* є основою розвитку здібностей персоналу, сприяє формуванню особистого потенціалу. *Можливості* виражають умови використання отриманих знань, визначають їх корисність, реалізацію. Розвиток персоналу пов'язаний насамперед з приведенням у відповідність знань працівників та їхніх можливостей. Виходячи зі своїх можливостей і на основі своєї діяльності співробітники набувають необхідного досвіду.

Поведінка персоналу все більшу роль відіграє за групового управління, солідарного стилю лідерства. Розвиток персоналу неможливо забезпечити тільки на основі підвищення знань і можливостей. Необхідно враховувати особливості поведінки, взаємовідносин, міжособистісних і неформальних комунікацій.

Розрізняють дві групи методів формування та активізації знань, можливостей і поведінкових аспектів: формування і розвиток кадрового потенціалу; розвитку потенціалу кожного співробітника.

До першої групи відносять методи організаційного розвитку, удосконалення організаційних структур; поліпшення стилю управління; конфліктного менеджменту, що сприяє міжособистісним комунікаціям і створенню сприятливого мікроклімату; техніка групової роботи менеджера.

До другої групи належать методи підготовки і перепідготовки робітників, фахівців, професіоналів і керівників; підвищення кваліфікації; проведення семінарів, конференцій, групових дискусій.

Необхідність постійного професійного навчання обумовлена певними факторами: упровадженням нової техніки, технологій, виробництвом сучасних товарів, зростанням комунікативних можливостей; виходом на ринок з високим рівнем конкуренції; тією обставиною, що для організації ефективнішим є підвищення віддачі від уже працюючих працівників на основі їх неперервного навчання, ніж залучення нових працівників.

Розрізняють два види професійного навчання: загальна (первинна) професійна підготовка; підвищення кваліфікації та перепідготовка. Одним із елементів системи управління персоналом є планування трудової кар'єри. Розрізняють два види кар'єри: професійну та внутрішньоорганізаційну.

Професійна кар'єра характеризується тим, що конкретний працівник у процесі свого трудового життя проходить різні стадії розвитку: навчання, вступ на роботу, професійний ріст, підтримка індивідуальних професійних здібностей і, нарешті, вихід на пенсію. Усі ці стадії працівник може пройти послідовно в різних організаціях.

Внутрішньоорганізаційна кар'єра охоплює послідовну зміну стадій розвитку працівника в одній організації. Вона може бути: вертикальною — піднімання на вищий ступінь структурної ієрархії; горизонтальною — переміщення в іншу функціональну сферу діяльності або виконання певної службової ролі на сходинці, що не має жорсткого формального закріплення в організаційній структурі (наприклад, виконання ролі керівника тимчасової цільової групи, програми тощо). Окрім того, до горизонтальної кар'єри відносять також розширення або ускладнення завдань у межах сходинки, на якій перебуває працівник, з відповідною зміною винагороди. Працівник повинен знати не

тільки свої перспективи на коротко- та довгостроковий періоди, а й результати, яких він повинен досягти, щоб розраховувати на просування по службі.

Однією з форм розвитку персоналу, зокрема керівного складу, є створення резерву на заміщення керівних посад і планомірна робота з ним.

Резерв керівних кадрів — це певна група працівників, які відібрані для просування на керівні посади за результатами оцінювання їх професійних знань, умінь і навичок, ділових і особистих якостей. Формування кадрового резерву повинно забезпечувати своєчасне заміщення вакантних посад новими працівниками, сталість управління організацією та її структурними підрозділами; призначення на посади компетентних, здібних працівників; навчання претендентів на посади; постійне накопичення ними необхідного досвіду на новій для них посаді.

4.5. Пристосування ВФРП до змін на підприємстві

Економіка — це складна динамічна система, в якій постійно відбувається зміна економічної активності окремих підприємств. Пожвавлення економічної активності збільшує обсяг виробництва (робіт, послуг), і відповідно, збільшення чисельності персоналу, а спад ділової активності — скорочення персоналу. Персонал підприємств повинен постійно пристосовуватися до таких змін, а керівництво — розробляти стратегію управління цими процесами [69, с. 213].

З цією метою застосовується *стратегія «трилисника»*, за якою весь персонал поділяється на три частини: постійні працівники, тимчасові працівники, периферійна робоча сила. При виникненні трудовозбиткової кон'юнктури ринку праці підприємства так звані «листочки» відлітають почергово, починаючи з останнього.

Найбільш поширеними є такі форми пристосування персоналу до економічних змін.

По-перше, при постійному складі персоналу та постійному робочому часі — це: передача найманих працівників іншим підприємствам; зниження додаткових добровільних послуг та особливих винагород; перенесення часу роботи та відпусток; внутрішньофірмові переміщення персоналу; скорочення інтенсивності праці.

По-друге, при постійному складі персоналу, але зі скороченим робочим часом — це: скорочення часу понадурочної роботи, дозвіл неоплачуваних невиходів на роботу; введення неповного робочого часу; тривале скорочення регулярного робочого часу без компенсацій заробітної плати; перехід від повного робочого дня до неповного.

По-третє, при скороченні складу персоналу без звільнень — це: припинення наймання; тимчасові трудові угоди після закінчення терміну дії не поновлюються; заохочення плинності, допомога працівникам у пошуках роботи; припинення трудових відносин за згодою, достроковий вихід на пенсію.

По-четверте, шляхом звільнення кадрів — це окремі звільнення, тимчасові звільнення; масові звільнення.

Другим напрямком пристосування працівників до економічних змін, як зазначалось, є звільнення. За умови широкого використання даного виду пристосувань до економічних змін важливим є планування вивільнення персоналу, що потрібне для установалення і своєчасного або випереджаючого зменшення його «надлишків». Випереджаюче планування вивільнення персоналу широко застосовується на підприємствах Західної Європи. Це пояснюється тим, що персонал розглядається як людський капітал, як вирішальний фактор успіху діяльності підприємства, оскільки персонал повинен використовуватися протягом тривалого періоду і в нього були зроблені капіталовкладення (наприклад, на заходи, пов'язані з первісною і подальшою освітою працівників) [30, с. 87].

ТЕСТИ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ПО ТЕМІ 4

1. Внутрішньофірмовий ринок праці включає:

- а) формування внутрішньофірмового ринку праці підприємства;
- б) функціонування внутрішньофірмового ринку праці підприємства;
- в) розвиток трудового потенціалу капіталу підприємства;
- г) пристосування до змін на підприємстві.

2. До методів регулювання внутрішньофірмового ринку праці відносять:

- а) економічні методи;
- б) організаційні методи;
- в) соціально-психологічні методи;
- г) технічні методи.

3. На основі професійно-кваліфікаційного розподілу робіт, вимог до робочих місць і посад, штатного розпису організації та її структурних підрозділів визначається:

- а) якісна потреба в персоналі;
- б) кількісна потреба в персоналі;
- в) структура управління персоналом;
- г) організаційна структура підприємства.

4. Оволодіння спеціальністю, пристосування працівника до соціальних норм організації, встановлення таких відносин співробітництва працівника і всього колективу, які сприятимуть забезпеченню ефективної праці, матеріально-побутових і духовних потреб обох сторін — це:

- а) адаптація;
- б) атестація;
- в) професійний ріст;
- г) соціалізація.

5. Рух кадрів може бути зумовлений такими причинами:

- а) такими, що виникають на самому підприємстві (умови праці, заробітна плата, перспективи професійного зростання, морально-психологічний клімат у колективі і т. п.);
- б) особистими причинами (вік працівника, рівень освіти і т. п.);
- в) зовнішніми причинами (сімейні обставини, можливість перейти на більш перспективно підприємство і т. п.);
- г) форс-мажорними обставинами.

6. До видів руху персоналу відносять:

- а) плинність кадрів;
- б) демографічний рух (плановий);
- в) горизонтальний рух персоналу;
- г) внутрішньовиробничий рух персоналу.

7. Основними процесами руху кадрів є:

- а) уведення в посаду;
- б) професійне переміщення: підвищення у службовій діяльності, пониження посади;
- в) звільнення;
- г) соціальне забезпечення вивільнених працівників.

8. Коефіцієнт стабільності персоналу (K_c) розраховується так:

а) $K_c = \frac{Ч_n}{Ч} \cdot 100\%$;

б) $K_c = \frac{Ч_3}{Ч} \cdot 100\%$;

в) $K_c = K_n + K_3$;

г) $K_c = \frac{Ч1}{Ч} \cdot 100\%$.

9. Коефіцієнт змінності характеризує:

а) величину, яка визначається відношенням чисельності працівників зі стажем роботи на підприємстві більше одного року до їх середньооблікової чисельності;

б) відносну величину прийому нових працівників;

в) відношення кількості працівників, які звільнилися з підприємства протягом певного періоду за власним бажанням і які звільнені за прогули та інші порушення дисципліни та іншим причинам, що не викликані виробничою або загальнодержавною потребою і є незапланованими до середньооблікової чисельності працівників за той самий період;

г) замінена прийнятими працівниками звільнених з підприємства, тобто найменше число із прийнятих або звільнених, віднесене до середньооблікової чисельності працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів.

10. Адаптація може бути:

а) первинною, тобто пристосування молодих кадрів, які не мають досвіду професійної діяльності;

б) вторинною, тобто пристосування працівників, які мають досвід професійної діяльності, проте змінюють об'єкт діяльності або професійну роль;

в) повторною — в разі неповного незасвоєння етичних норм, правил поведінки на фірмі;

г) останньою — коли адаптація проводиться останній раз перед звільненням працівника.

11. Внутрішньовиробничий рух може здійснюватися:

а) по горизонталі;

б) по вертикалі;

в) по діагоналі;

г) в шахматному порядку.

12. Перевищення обороту кадрів по прийому над оборотом кадрів по звільненню в 2003 році було характерним для:

а) всіх регіонів України;

б) регіонів інших країн;

в) Полтавської, Сумської та Дніпропетровської областей;

г) м. Київ.

13. Максимальний коефіцієнт плинності кадрів в 2003 році був характерний для:

- а) Автономної Республіки Крим, м. Севастополь, Чернівецької та Черкаської областей;
- б) Вінницької, Волинської, Івано-Франківської, Рівненської та Тернопільської областей;
- в) Київської та Полтавської областей;
- г) Миколаївської, Чернігівської та Черкаської областей.

14. Тенденції розвитку внутрішньофірмового ринку праці в Україні за останні три роки є:

- а) позитивними,
- б) негативними,
- в) сталими,
- г) немає вірної відповіді.

15. Традиційні методи оцінювання персоналу:

- а) оцінювання за діловими якостями на основі варіантів якостей, які найбільшою мірою відповідають особистості оцінюваного (бальна або не бальна система оцінювання);
- б) оцінювання процесу діяльності працівника;
- в) оцінювання за результатами діяльності, зокрема за ступенем виконання установлених завдань з урахуванням їх значущості;
- г) система тестових методів оцінювання здібностей та знань працівника.

16. Критерії оцінювання персоналу можна згрупувати на:

- а) критерії оцінювання результатів роботи;
- б) критерії поведінки на робочому місці;
- в) критерії оцінювання готовності приймати самостійні рішення;
- г) критерії оцінювання трудової дисципліни;

17. Види кар'єри:

- а) професійна;
- б) внутрішньоорганізаційна;
- в) соціальна;
- г) трудова.

18. Стратегія, за якою весь персонал поділяється на три частини: постійні працівники, тимчасові працівники, периферійна робоча сила, які при виникненні трудозбиткової кон'юнктури вивільняються почергово, починаючи з останньої, називається:

- а) стратегія «трилисника»;
- б) стратегія «трикутника»;

- в) стратегія «диверсифікації вивільнення»,
- г) своя відповідь.

19. Передача найманих працівників іншим підприємствам, зниження додаткових добровільних послуг та особливих винагород, перенесення часу роботи та відпусток, внутрішньо-фірмові переміщення персоналу, скорочення інтенсивності праці — характерно для наступної форми пристосування персоналу до економічних змін:

- а) постійний склад персоналу та постійний робочий час;
- б) постійний склад персоналу, але зі скороченим робочим часом;
- в) скорочення складу персоналу без звільнення;
- г) звільнення кадрів.

20. В Україні пристосування працівників до змін на підприємствах відбувається, передусім за рахунок:

- а) звільнення кадрів;
- б) скорочення робочого часу;
- в) передача працівників іншим підприємствам;
- г) скорочення складу персоналу без звільнень.

ТЕСТИ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЮ

1. В загальному розумінні ринок праці — це:

- а) система обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих цінностей, необхідних для відтворення робочої сили.
- б) природний процес, породжений діями індивідуумів, які намагаються досягти своєї мети, із різноманітності дій яких формується економічний порядок;
- в) сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;
- г) спосіб координації дій учасників, який забезпечує їм свободу вибору, наділяють ринок рисою цілеспрямованості з елементами ринкової і директивної економічної координації.

2. Сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє організм і які пускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості — це:

- а) робоча сила;
- б) людський капітал;
- в) трудовий капітал;
- г) праця.

3. Реалізований трудовий потенціал, тобто сукупність використуваних факторів праці, підприємницького хисту, використуваної інформації у формі отриманих знань, досвіду, поточної інформації, що приносять індивіду додаткову вартість у вигляді заробітної плати, відсотків та прибутку — це:

- а) робоча сила;
- б) людський капітал;
- в) трудовий капітал;
- г) праця.

4. Платоспроможна потреба суспільства в робочій силі — це:

- а) попит на ринку праці;
- б) пропозиція праці;
- в) індивідуальний попит на працю;
- г) індивідуальна пропозиція праці.

5. При перевищенні попиту над пропозицією праці формується такий тип кон'юнктури ринку праці:

- а) працедефіцитна;
- б) праценадлишкова;
- в) рівноважна;
- г) ступенева.

6. Зовнішній ринок праці переважає в:

- а) США;
- б) Японії;
- в) Швеції;
- г) Україні.

7. Ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність стану працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту; використання у виробництві прогресивних технологій, які вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок, — це:

- а) первинний ринок праці;
- б) вторинний ринок праці;
- в) офіційний ринок праці;
- г) ринок праці підприємців та менеджерів.

8. Згідно з якою із теоретичних моделей ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили:

- а) класичною;
- б) неокласичною;
- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

9. Згідно з якою теоретичною моделлю основним регулятором ринку праці виступає сама робоча сила, бо ринок праці, загалом підкоряючись загальним ринковим законам, має характерні особливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну:

- а) інституціоналістською;
- б) марксистською;
- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

10. Сукупна заробітна плата працівників буде знижуватись по мірі підвищення рівня заробітної плати при умовах, що зайнятість падає швидше, ніж підвищується заробітна плата при:

- а) еластичному попиті на працю;
- б) нееластичному попиті на працю;
- в) еластичність є меншою 1;
- г) одиничній еластичності.

11. Закономірності, що враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг, називаються:

- а) законами Хікса-Маршала;
- б) законами похідного попиту;
- в) кейнсіанськими закономірностями;
- г) законами Карла Маркса.

12. Максимізація прибутку відбувається в точці перетину кривої попиту на працю із кривою граничних витрат за такого виду ринку праці:

- а) чисто конкурентний ринок праці;
- б) модель моносонії (монополії одного покупця);
- в) модель з урахуванням дії профспілок;
- г) модель двосторонньої монополії.

13. Децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю, індивідуалізм, обмежений вплив держави характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а) японська модель ринку праці;
- б) американська модель ринку праці;
- в) шведська модель ринку праці;
- г) італійська модель ринку праці.

14. Чутливість попиту на працю до ціни капіталу визначає:

- а) коефіцієнт еластичності;
- б) пряма еластичність;
- в) перехресна еластичність;
- г) еластичність капіталу.

15. Який із перелічених компонентів не є елементом інфраструктури ринку праці:

- а) державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівня;
- б) недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові та профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни, громадські організації;
- в) законодавчо-нормативна база функціонування ринку праці;
- г) система норм та методів регулювання ринку праці.

16. Реалізацією державної політики зайнятості населення, професійною орієнтацію, підготовкою і перепідготовкою, працевлаштуванням та соціальною підтримкою тимчасово не працюючих громадян займається:

- а) Міністерство праці та соціальної політики України;
- в) Державна служба зайнятості;
- г) Кабінет Міністрів України;
- д) професійні спілки.

17. Коефіцієнт стабільності персоналу (K_c) розраховується так:

а) $K_c = \frac{Ч_n}{Ч} \cdot 100\%$;

б) $K_c = \frac{Ч_3}{Ч} \cdot 100\%$;

в) $K_c = K_n + K_3$;

г) $K_c = \frac{Ч_1}{Ч} \cdot 100\%$.

18. Коефіцієнт змінності характеризує:

а) величину, яка визначається відношенням чисельності працівників зі стажем роботи на підприємстві більше одного року до їх середньооблікової чисельності;

б) відносну величину прийому нових працівників;

в) відношення кількості працівників, які звільнилися з підприємства протягом певного періоду за власним бажанням і які звільнені за прогули та інші порушення дисципліни та іншим причинам, що не викликані виробничою або загальнодержавною потребою і є незапланованими до середньооблікової чисельності працівників за той самий період;

г) заміщення прийнятими працівниками звільнених з підприємства, тобто найменше число із прийнятих або звільнених, віднесене до середньооблікової чисельності працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів.

19. Внутрішньовиробничий рух може здійснюватися:

а) по горизонталі та по вертикалі;

б) по горизонталі, по вертикалі та по діагоналі;

в) по діагоналі;

г) в шахматному порядку.

20. Стратегія, за якою весь персонал поділяється на три частини: постійні працівники, тимчасові працівники, периферійна робоча сила, які при виникненні трудозбиткової кон'юнктури вивільнюються почергово, починаючи з останньої, називається:

а) стратегія «трилисника»;

б) стратегія «трикутника»;

в) стратегія «диверсифікації вивільнення»;

г) своя відповідь.

МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

ТЕМА

5

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ПРОПОНУВАННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

- 5.1. Сутність та структура індивідуального пропонування на ринку праці.*
- 5.2. Теорія індивідуального вибору на ринку праці. Рівновага продавця на ринку праці.*
- 5.3. Ефект доходу та заміщення в класичній теорії пропонування часу. Крива індивідуального пропонування на ринку праці.*
- 5.4. Пропонування якості та інтенсивності праці.*
- 5.5. Освіта як важлива характеристика індивідуального пропонування праці.*
- 5.6. Практичні аспекти організації індивідуального пропонування праці.*

5.1. СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПРОПОНУВАННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

В загальному розумінні пропозиція характеризує кількість товару, який продавці бажають продати за певний час. Товаром на ринку праці виступає сама праця. Особливості визначення кількості товару, тобто праці, залежать від рівня дослідження пропонування праці. Так, при визначенні індивідуального пропонування на ринку праці одиницею виміру, як правило, виступає кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, перебуваючи на ринку праці. Такого підходу до визначення індивідуальної пропозиції праці притримуються російські економісти [86, с. 46]. Ми ж підтримуємо по-

зицію українських вчених, таких, як В. М. Петюх, В. С. Васильченко, П. М. Василенко, згідно з позицій яких індивідуальна пропозиція праці крім кількості робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, перебуваючи на ринку праці (T), включає ще й якість роботи, що визначається рівнем його здібностей, загальної та професійної підготовки, досвідом індивіда ($Я$), а також інтенсивність праці, яку людина проявляє в процесі виробництва продуктів (I).

Тобто індивідуальну пропозицію праці можна виразити у вигляді формули:

$$S_i = T \cdot K_y \cdot K_i, \quad (5.1)$$

де K_y — коефіцієнт якості праці, K_i — коефіцієнт інтенсивності праці.

Існує думка, що індивідуальна пропозиція праці надходить від тимчасово незайнятих працівників [102]. А. І. Рофе вважає, що пропозиція праці надходить від безробітних, осіб, що вперше шукають роботу та найманих працівників, що незадоволені умовами своєї праці, які шукають нове місце роботи [86, с. 46]. Ми притримуємось іншого, ширшого підходу до визначення попиту і пропозиції на ринку праці, і вважаємо, що індивідуальна пропозиція праці надходить від всього економічно активного населення, як працюючого, так і тимчасово безробітного, що пропонує свою робочу силу певної якості на певний робочий час з певною інтенсивністю використання.

5.2. ТЕОРІЯ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ВИБОРУ НА РИНКУ ПРАЦІ. РІВНОВАГА ПРОДАВЦЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Вихід на ринок праці пов'язаний з розподілом часу між працею і дозвіллям. Дозвілля — це благо, яке людина використовує на відтворення робочої сили, виконання домашніх обов'язків, відпочинку, саморозвитку тощо. Доход — це ціна праці, грошовий еквівалент товарів і послуг. Тобто дозвілля та доход — це протилежні поняття, тому що доход не можливо отримати за рахунок дозвілля, і навпаки.

Для кожної комбінації доходу та дозвілля існує свій рівень корисності. Співвідношення між такими комбінаціями та рівнем корисності називають *функцією корисності*, або *функцією переваги*. Загальна формула функції корисності така [69, с 73]:

$$U = f(I, H), \quad (5.2)$$

де U — рівень корисності; I — кількість одиниці доходу; H — кількість годин дозвілля.

Сукупність комбінацій доходу та відпочинку, що мають для індивіда однаковий рівень корисності, в мікроекономіці відображається за допомогою кривої байдужості (рис. 5.1).

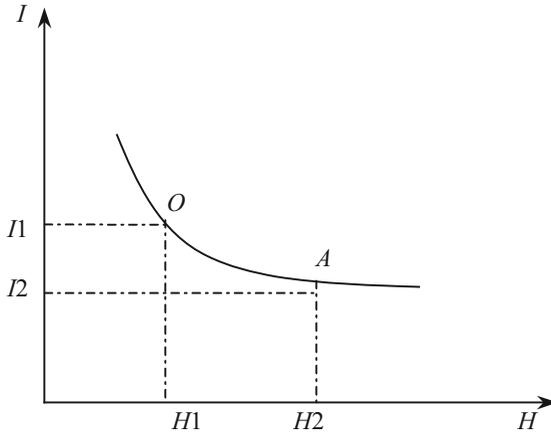


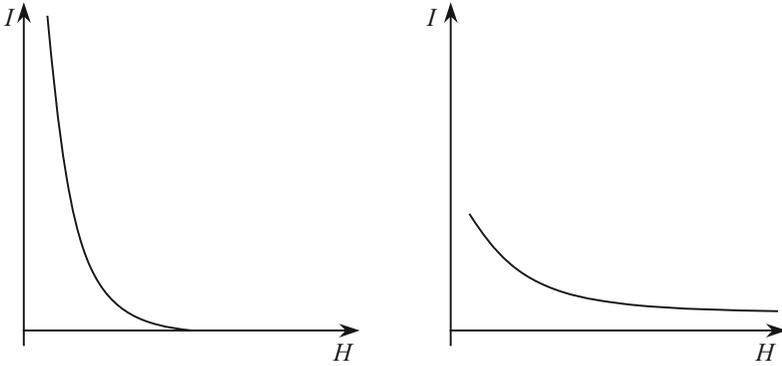
Рис. 5.1. Крива байдужості індивіда на ринку праці

На рисунку 5.1. представлена крива байдужості, тобто, сукупність всіх комбінацій дохід-дозвілля, що мають для індивіда однакову корисність. Перехід від точки O до точки A на графіку означає, що індивід відмовився від певної величини доходу ($I_1 - I_2$) для отримання додаткового часу відпочинку ($H_2 - H_1$). Співвідношення даних відносних змін доходу та дозвілля називається граничною нормою заміщення доходу на відпочинок:

$$MRS_{IH} = \frac{\Delta I}{\Delta H} \quad (5.3)$$

Ця величина визначається як втрата рівня задоволення, що припадає на кожен одиницю грошового доходу, від якої відмовились, в обмін на збільшення задоволення від кожної додаткової одиниці дозвілля, з тим, щоб забезпечити постійний рівень корисності. Чим більша дана величина, тим більшим значенням доходу треба пожертвувати заради отримання додаткової одиниці дозвілля.

Для кожної людини співвідношення дозвілля — трудовий дохід є різними. Криві байдужості різних людей наведені на рис. 5.2.



А) Крива байдужості людини, яка більше цінує відпочинок

Б) Крива байдужості людини, яка більше цінує дохід

Рис. 5.2. Криві байдужості різних людей [13, с. 73]

Якщо поєднати криві байдужості, що характеризують комбінації дохід-дозвілля, характерний для різних рівнів корисності для індивіда, отримаємо карту кривих байдужості (рис. 5.3).

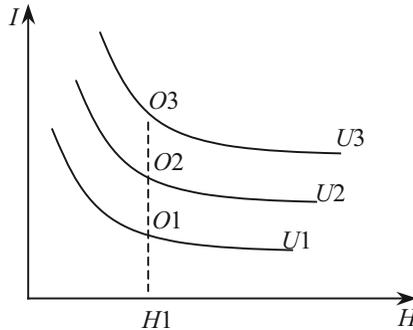


Рис. 5.3. Карта кривих байдужості індивіда на ринку праці

Карта кривих байдужості показує сукупність комбінацій дохід-дозвілля, характерних для різних рівнів корисності для індивіда. Так, наприклад, при одному й тому ж обсязі дозвілля для кривої байдужості з корисністю U_1 характерний рівень доходу O_1 , для кривої байдужості з корисністю U_2 — рівень доходу O_2 , для U_3 — рівень доходу O_3 . Отже, чим далі крива байдужості знаходить від початку координат, тим більш привабливими є її комбінації дохід-дозвілля для індивіда. Тобто, $U_2 \succ U_1, U_3 \succ U_2$.

Разом з тим, не кожен рівень корисності може бути доступний індивіду, адже існують обмеження розміру доходу та часу

дозвілля. Таке обмеження в мікроекономіці називають бюджетним. Для його побудови на осі X відкладають максимальний обсяг доходу, який індивід отримує, працюючи 24 години на добу, а на осі Y — максимальний час дозвілля — 24 години на добу.

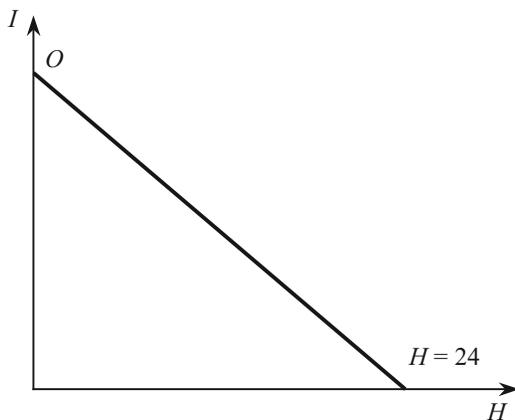


Рис. 5.4. Бюджетне обмеження індивіда на ринку праці

Бюджетне обмеження відображає сукупність комбінацій дохід-дозвілля, які можуть бути доступні індивіду при його рівні доходу. Так, можливість отримання певного обсягу доходу та дозвілля визначається кількістю годин, що можна витратити на працю чи дозвілля та рівнем доходу. Якщо індивід відпрацює всі 24 години на добу, і не буде витрачати час на дозвілля, він отримає максимальний рівень доходу O . Але, як біосоціальна істота, індивід має певну частину свого добового бюджету витрачати на відпочинок, втрачаючи при цьому кошти за невідпрацьовані години. При цьому співвідношення між втраченим обсягом доходу та отриманими годинами дозвілля є граничною нормою заміщення, що визначає величину доходу, який можна отримати заміною однієї години відпочинку на одну годину роботи. Ця величина дорівнює тангенсу кута нахилу бюджетної лінії до вертикальної осі.

Крім трудового доходу, індивід може отримувати нетрудовий дохід — дохід від акцій, облігацій, операцій з нерухомістю, депозитів, соціальних виплат, що дозволяє отримувати блага, не приносячи в жертву години дозвілля. Наявність нетрудового доходу I_n переміщує бюджетну лінію індивіда, на-

даючи йому можливість більше споживати при тому ж рівні годин праці (рис. 5.5).

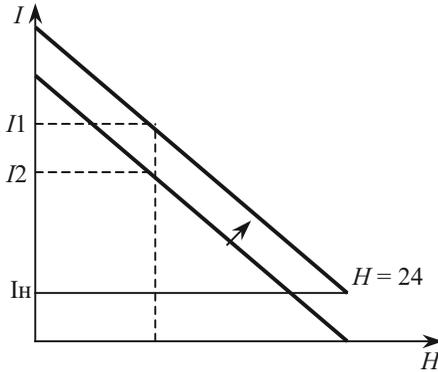


Рис. 5.5. Переміщення бюджетної лінії при наявності нетрудового доходу індивіда

Так, при наявності нетрудового доходу, при одній і тій же кількості відпрацьованих годин, індивід може отримувати доходів більше на суму $I_2 - I_1$, що дорівнює обсягу нетрудових доходів I_n .

Рівновага продавця на ринку праці може бути найдена при поєднанні карти кривих байдужості із бюджетною лінією індивіда (рис. 5.6).

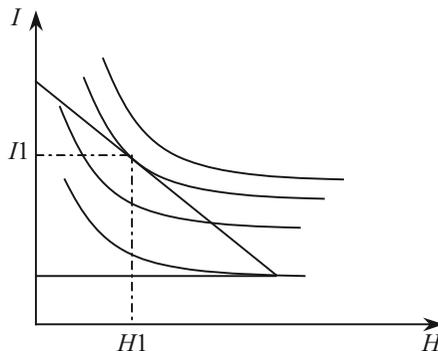


Рис. 5.6. Рівновага на ринку праці

На такому графіку рівновага продавця на ринку праці буде отримана при досягненні комбінації доход-дозволя з максимальною корисністю, яка є доступною для споживача. Тобто в точці,

де бюджетне обмеження дотикається до найбільш привабливої, але доступної (в цій єдиній точці) кривій байдужості.

5.3. ЕФЕКТ ДОХОДУ ТА ЗАМІЩЕННЯ В КЛАСИЧНІЙ ТЕОРІЇ ПРОПОНУВАННЯ ЧАСУ. КРИВА ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПРОПОНУВАННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

Отже, індивід отримує дохід за кожну годину відпочинку, від якої він відмовився задля роботи (тобто додатково отриманого доходу). Чим вища реальна ставка заробітної плати (W), тим більше часу захоче працювати робітник. Час додаткового відпочинку означає втрачену можливість одержати дохід. Разом з тим, з підвищенням заробітної плати спостерігається два ефекти:

1. ефект заміщення — це заміна годин дозвілля робочим часом для збільшення можливості споживання. Кожен вільний час робітника — це втрачена вигода. Вільний час заміщується набором товарів і послуг, які можна придбати на зростаючу заробітну плату. Таким чином, ефект заміщення веде до зростання пропозиції праці;

2. ефект доходу — при зростанні зарплати підвищується і ціна дозвілля — сума грошей, яку робітник втрачає, щоб насолоджуватись відпочинком. При більш високому доході працівник може купити більшу кількість товарів, одним із яких є відпочинок. В результаті якщо заробітна плата вища за W_1 , то пропозиція праці буде зменшуватись (рис. 5.7).

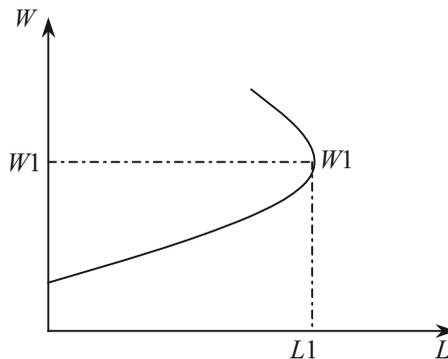


Рис. 5.7. Крива індивідуальної пропозиції робочої сили

Сукупний ефект від збільшення погодинної ставки опиши праці визначається співвідношенням «ефекту доходу» та «ефекту

заміщення». За умов низької оплати праці переважає «ефект заміщення», обсяг пропозиції робочої сили на ринку праці збільшується. Після забезпечення певного рівня матеріального добробуту помітно скорочується частка часу, що витрачається на працю. Із збільшенням зарплати посилюється дія «ефекту доходу» — люди починають ставитися до дозвілля, як до предмета розкоші.

5.4. ПРОПОНУВАННЯ ЯКОСТІ ТА ІНТЕНСИВНОСТІ ПРАЦІ

Обсяг індивідуальної пропозиції, як вже визначалось, залежить не тільки від тривалості праці. Одні й ті ж результати праці можна отримати при різних рівнях витрачання робочого часу. При меншій кількості годин може бути вищою інтенсивність праці, бо високу інтенсивність праці важко підтримувати тривалий час, так як людині властива втомлюваність. Інтенсивність праці — це темп роботи індивіда. Згідно з теорією пропозиції інтенсивності праці, на неї впливають внутрішні та зовнішні мотиви. До внутрішніх мотивів відносять кількість робочих годин і механізм нарахування заробітної плати. Так, при відрядній системі оплати праці, системі участі у прибутках підприємства інтенсивність праці підвищується. Інтенсивність праці може контролюватися з боку адміністрації і профспілок шляхом нормування праці.

Підвищення інтенсивності праці означає підвищення її продуктивності [13, с. 76]. Продуктивність праці — це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу [21, с. 363]. залежно від співвідношення цих величин отримують два обернених показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу, і розраховується за формулою:

$$B = V / T, \quad (5.4)$$

де B — виробіток; V — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг); T — затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Оберненим показником продуктивності праці є трудомісткість, що характеризується кількістю робочого часу, втраченого

на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг) і розраховується за формулою:

$$TM = T / V. \quad (5.5)$$

Для планування і аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості:

1) *технологічна трудомісткість* T_T визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів;

2) *трудомісткість обслуговування* T_o визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва;

3) *виробнича трудомісткість* T_B складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи;

4) *трудомісткість управління* T_v визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців;

5) *повна трудомісткість продукції* T_{II} відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу, визначається за формулою:

$$T_{II} = T_T + T_o + T_v = T_B + T_v. \quad (5.6)$$

Важливим показником ефективності праці є співвідношення прибутку від даного виду праці та відповідних витрат праці. Це співвідношення називається *рентабельністю праці*, або *рентабельністю сумарних витрат на персонал*, і в загальному випадку визначається за формулою:

$$Ri = (Di - Zi) / Zi, \text{ або } Ri = Pi / Zi, \quad (5.7)$$

де R — рентабельність праці; D — створена цією працею додана вартість; Z — витрати на організацію цієї праці; P — прибуток від цієї праці.

Індекс і означає, що всі ці показники повинні стосуватися одного і того ж (наприклад, *i-go*) виду праці [21, с. 363—364].

Основною характеристикою індивідуальної пропозиції праці є її якість. Якість пропозиції праці — це здатність праці приносити додаткову вартість. Тобто це ті характеристики праці — загальна та професійна освіта, набутий досвід, навички, отримані знання, що впливають на рівень результативності праці.

Якість робочої сили — це сукупність властивостей людини, які проявляються в процесі праці і охоплюють кваліфікацію та

особисті характеристики: його фізіологічні, соціально-психологічні особливості (стан здоров'я, розумові здібності), а також здатність адаптуватися, в тому числі гнучкість, мобільність, мотиваційність, інноваційність, професійну орієнтованість і професійну придатність [62]. Якість робочої сили вимірюється рядом показників:

1. *Професійні знання* визначаються рівнем розвитку людини, який базується на її розумових здібностях, освіті, досвіді, необхідних для виконання виробничих завдань. Це — здатність думати, знання засобів дії і можливостей використовувати їх при виконанні роботи, знання методів виконання функцій, правильний їх вибір, досвід використання цих знань і умінь. Знання можуть спиратись як на освіту, так і на досвід діяльності (практику).

2. *Вправність, уміння, навички* людини визначаються її фізичними даними, необхідними для виконання виробничого завдання. Вони залежать від тренуваності, досвіду і точності рухів. Проявляються в упевненості і точності рухів при роботі зі складними приладами і обладнанням, в тісних приміщеннях, складних умовах тощо.

2. *Компетентність* — це рівень загальної і професійної підготовки, який дозволяє адекватно реагувати на зміни вимог щодо конкретного робочого місця чи виконуваних функцій, визначається відношенням працівника до своєї роботи, досвідом, прагненням і вмінням поповнювати свої знання. Компетентність або *професіоналізм* можуть мінятися — підвищуватись або знижуватись.

3. *Відповідальність* визначається добросовісністю, надійністю і ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людини і матеріальних збитків аби не допустити виникнення порушень у виробничому процесі. Розрізняють три форми відповідальності: відповідальність за власну роботу; відповідальність за інших людей; відповідальність за безпеку інших людей [62].

До особистих характеристик якості робочої сили відносять:

1. *Фізичні характеристики людини*: вік, здоров'я, швидкість реакції, зовнішність, зріст тощо.

Вік є важливою особистою характеристикою якості робочої сили, оскільки рівень трудової активності людини, її працездатність і пізнавальні здібності залежать від стадії життєвого циклу людини (наприклад, на державну службу приймають спеціалістів віком до 45 р., в СБУ, податкову поліцію — від 25 до 30 р.).

Здоров'я — це стан фізичного, розумового і соціального самопочуття. Виділяють три рівні здоров'я: біологічний — норма-

льна саморегуляція організму, гармонія фізіологічних процесів, максимальна здатність до адаптації; соціальний — здоров'я як мірка соціальної активності, здорове відношення до навколишнього світу; особистісний (психологічний) — здорове психологічне сприйняття дійсності, адекватне прийняттям нормам поведінки.

Якісні характеристики здоров'я в значній мірі визначають спосіб життя людини: рівень соціальної, економічної і трудової активності (наприклад, в США всі кандидати в президенти, конгресмени, сенатори обов'язково проходять прискіпливу перевірку, тести на здоров'я).

Вже на рівні вибору виду професійного навчання в багатьох випадках здійснюється перевірка психофізіологічної відповідності особи конкретним професіям, наприклад: пілоти, військові, космонавти, артисти, муляри, монтажники та ін.

2. *Розумові (психічні) здібності особи* — здатність ефективно використовувати свій інтелект — суму загальних розумових функцій: поняття, мислення, навчання, спостереження, вирішення проблем. Коли мова йде про *спеціальну схильність*, то розглядають такі риси, як здібність до навчання за якимись видами діяльності (музикант, фізик, математик, інженер), здатність працювати зі словами або цифрами, вміння аналізувати, творчо мислити.

3. *Інтереси* — один із найбільш вирішальних елементів якості робочої сили — визначають потребу особи, її цілеспрямованість на самореалізацію в процесі трудової діяльності. Це — мотив трудової поведінки. Мотивованість означає здатність людини реагувати на мотиватори, тобто зовнішні фактори, що спонукають її до якогось певного виду трудової поведінки з метою досягнення мети виробництва. Мотиви розрізняються за потребами, які людина прагне задовольнити. Відомі теорії трудової мотивації Герцберга, теорія ієрархії потреб Маслоу, Мак Грегора та ін.

4. *Характер*, як головна психологічна риса особистості, впливає на якість робочої сили, бо він визначає поведінку людини, її відношення до справи, до інших людей, впевненість в собі, можливість працювати самостійно, вміння влитись в команду, встановити відносини з людьми на будь-якому рівні та ін. Беручи когось на роботу, як правило, просять подати резюме з метою дізнатися про характер потенційного працівника.

5. *Адаптованість працівника* — це його здатність пристосовуватись до змісту та умов праці, до соціального оточення, удосконалювати свої ділові та особисті якості. Вона може бути професійною, психофізіологічною, соціально-психологічною.

Психофізіологічна адаптованість — це здатність пристосовуватися до умов праці, режимів праці і відпочинку (працювати в нічні зміни, виконувати наднормові роботи, працювати в умовах півночі, Антарктиди).

Соціально-психологічна адаптованість — це здатність пристосуватись до трудового колективу, готовність влитись в нього.

Мобільність — це здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень.

Професійна мобільність передбачає готовність працівника при необхідності освоїти нову професію.

Територіальна мобільність — це готовність змінити місце проживання в пошуках нового місця роботи.

6. *Інноваційність* — здатність людини до розробки нових ідей, нових технологій, нових виробів, створювати «ноу-хау», до їх запровадження у виробництво.

7. *Професійна орієнтованість* — це здатність і стійкий інтерес до якого-небудь виду трудової діяльності, вміння вибрати для себе професію з урахуванням своїх психофізіологічних характеристик, здібностей.

8. *Професійна придатність* — сукупність всіх особливостей людини, необхідних для виконання професійної роботи (пілот, лікар, артист, музикант, вчитель) [62].

Окрім розглянутих характеристик якості робочої сили, які розкривають зміст цього поняття, використовуються і кількісні характеристики якості робочої сили. Наприклад, профорієнтованість, мотивованість, відповідальність можуть вимірюватись як: висока, середня, низька.

Рівень кваліфікації визначається *тарифним розрядом або категорією*. У ринковій економіці підприємства, фірми розробляють вимоги до якості робочої сили у вигляді посадових інструкцій. Існують спеціальні методики визначення якості робочої сили: стандартні вимоги REFA, методи інституту праці НАН України тощо [62].

Якісні вимоги до робочих кадрів (робітників). В умовах НТР високотехнологічне автоматизоване виробництво створює умови для творчої, інтелектуальної праці, а це створює новий тип робітника, який за своїм розвитком і професійною освітою наближається до технічного спеціаліста. Змінюється соціальне і професійне обличчя робітника, він мусить володіти, окрім знань, ще й декількома суміжними професіями, повинен бути спеціалістом широкого профілю, вміти швидко оволодівати новою технікою, новими технологіями.

Кадри робітників повинні володіти різнобічними технічними і науковими знаннями, бути ініціативними, відповідальними за функціонування дорученої їм підсистеми, готовими до освоєння випуску нових видів продукції, технологій, «ноу-хау», обладнання, професій і робочих місць.

Якісні вимоги до спеціалістів. На перший план можна поставити фундаментальність їх знань, яка дозволить ефективно вирішувати завдання стратегічних напрямків розвитку НТР. Наша освіта була вузькопрофільною і це призвело до технічного відставання країн СНГ від світового рівня.

Наступна вимога — це готовність до самонавчання та поповнення знань, оскільки одержані раніше знання швидко застарівають, знижуючи рівень професійної компетентності працівника, що призводить до втрати необхідної кваліфікації. Наприклад, уже під час навчання у вузі 25% знань, отриманих на першому курсі, застарівають до п'ятого. Спеціаліст сучасного виробництва повинен мати здібності до інновацій, які передбачають технічну творчість, пошук оригінальних рішень, вміння визначити час і умови заміни техніки і технологій на нові, більш досконалі. Для реалізації технологічних нововведень потрібні спеціалісти широкого профілю, здатні одночасно виконувати функції конструктора, технолога, організатора виробництва, економіста, який володіє методами аналізу і планування, принципами управління підприємством. Спеціаліст повинен знати декілька суміжних дисциплін і бути гнучким у підходах до вирішення виробничих задач.

Якісні вимоги до менеджерів. НТР ставить нові, підвищені вимоги до управлінського персоналу. Менеджер — це висококваліфікований управлінець, організатор, який повинен уміти оперативно оцінювати виробничу ситуацію, розрахувати варіанти раціонального вирішення завдань, проблем, використовуючи сучасні економічні методи та ПЕОМ, здатний управляти фінансами, кадрами, маркетингом, обґрунтовувати та приймати рішення [62].

Вимоги до перспективного менеджера: володіння знаннями про нові технології та інновації, здібність користуватися складними процедурами прийняття рішень, висока ступінь гнучкості при впровадженні нових проектів, робота з різними системами мотивацій, готовність до ризику, знання психології людей тощо.

Вимоги до якості робочої сили умовно можна розділити на 2 групи, які визначають конкурентоспроможність *на зовнішньому і внутрішньому ринках праці*.

До першої групи відносяться:

- соціальна компетентність і нормативно-правова підготовка з питань відносин з працедавцем, соціального захисту, трудових прав, діяльності профспілок, пенсійних, страхових фондів тощо;
- гнучкість, тобто здатність швидко реагувати на зміни ситуації на ринку праці;
- територіальна мобільність;
- вміння самостійно приймати вірні рішення, у тому числі нестандартні у відповідності з вимогами ринку;
- здатність вибору виду своєї кар'єри, сектору економіки для вияву своїх підприємницьких здібностей;
- здатність звільнитися від групових стандартів і формуванню гнучкого індивідуального життєвого циклу;
- оволодіння новою моделлю мотивації і системою цінностей.

Ринкова економіка створює таку систему трудової мотивації, яка утверджує пріоритет чесної, добросовісної, високопрофесійної праці і формує *культ знань, культ «людського капіталу»* [62].

До другої групи відносяться:

- висока професійна компетентність, інтелектуальний і творчий потенціал;
- здатність сприймати інновації;
- адаптованість працівника до змін виробництва;
- готовність працівника постійно підвищувати кваліфікацію, засвоювати нові знання;
- професійна мобільність (готовність перевчатись);
- універсалізація працівника (засвоєння суміжних професій);
- стресостійкість працівника (в умовах кризи і безробіття);
- присутність високих ділових і особистих рис, цілеспрямованість, енергійність, висока моральна культура (чесність, порядність, людяність, простота, скромність, тактовність, витриманість, увага до людей), вміння працювати в колективі, працездатність, відповідальність та ін. [62].

Ці характеристики і є трудовим капіталом — тією вартістю, що приносить додаткову вартість. Крім того, якість праці залежить і від віку, статі, фізичного здоров'я, здібностей людини. Для виміру й цих характеристик праці використовують більш широке поняття: «людський капітал». На думку послідовників теорії «людського капіталу», існує такий гіпотетичний зв'язок: інвестиції в людський капітал викликають збільшення продуктивності праці, що породжує вищі ставки заробітної плати і вищий загальний розмір заробітку [69, с. 92].

5.5. ОСВІТА ЯК ВАЖЛИВА ХАРАКТЕРИСТИКА ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПРОПОНУВАННЯ ПРАЦІ

Чим вищий рівень освіти має людина, чим більше вона знає і краще вміє вчитися, тим швидше вона здатна засвоїти додаткові професійні навички, оволодіти новою професією, зорієнтуватися в зміні ситуації, прийняти правильне рішення. Не маючи належного рівня освіти, людина може взагалі не знайти підходящої роботи, не реалізуватися в професійному житті. Чим вищий рівень освіти має людина, тим менше у неї конкурентів на ринку праці і тим ширшим є у неї вибір. Працівник з високим рівнем освіти може претендувати на роботу, яка вимагає високої кваліфікації. Він може погодитися і на простішу роботу, якщо його приваблюють її параметри (заробіток, режим роботи, місцезнаходження і т. ін.). Людина ж з невисоким рівнем освіти може розраховувати лише на просту некваліфіковану роботу, яка нерідко буває важкою, шкідливою, небезпечною, неприємною і т. п. Освіта розширює можливості вибору людини на ринку праці, підвищує її шанси на успішну трудову реалізацію та пристойні трудові доходи і зменшує ймовірність залишитися без роботи. Таким чином, отримання високого рівня освіти стає необхідним етапом успішної професійної реалізації в сучасних умовах [21, с. 187—188].

В економічній літературі існує модель співвідношення доходу людини та рівня її освіти. Вона була запропонована Дж.Мінсером і представляє дві можливості для людини, яка закінчила середню школу (обов'язкове навчання) в момент S . Якщо випускник одразу розпочне трудову кар'єру, то отримуватиме дохід, відображений кривою Ca , починаючи з точки S . Цей дохід буде поступово зростати з отриманням досвіду і навичок (рис. 5.8).

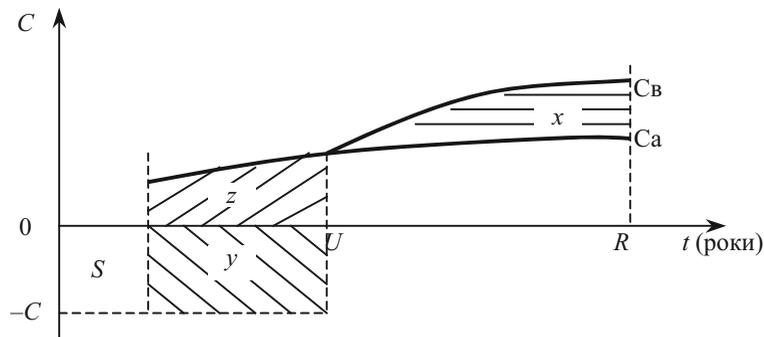


Рис. 5.8. Графічна модель Дж. Мінсера інвестування в освіту індивідом [43, с. 90; 13, с. 75]

Другою можливістю для випускника школи є навчання протягом $S - U$ років. Це потребує вкладення C коштів розміром $0 - C$ (витрати на навчання y). Крім того, в цьому випадку втрачається дохід, який можна було б отримати, працюючи протягом всіх років навчання $S - U$ (альтернативні витрати z).

Разом з тим, починаючи кар'єру в точці U людина із після шкільною освітою має значно вищий рівень заробітної плати S_v . На відрізку $U - R$ ця людина отримує на x доходів більше, ніж людина із нижчою освітою.

Відповідно до цієї моделі можна зробити наступні висновки: 1) чим раніше здобувається освіта, тим більшим у людини період $U - R$, тим більше сукупного доходу принесе індивіду освіта; 2) чим більший розрив у заробітній платі між «освіченими» і «неосвіченими» працівниками, тим вигіднішою є освіта; 3) прямі витрати на навчання впливають на рішення індивіда, тому молода людина із забезпеченої сім'ї швидше вирішить навчатися [43, с. 90; 13, с. 75–76].

Аналіз ефективності інвестицій починається з оцінки витрат на освіту та очікуваних зисків (вигід) від її отримання.

Витрати, пов'язані з одержанням освіти, діляться на три групи.

1. Прямі матеріальні витрати (витрати, що здійснюються майбутнім власником людського капіталу або іншим інвестором (державою, підприємством, сім'єю): плата за навчання; витрати на підручники, послуги бібліотеки, копіювання, канцтовари, Internet тощо; витрати, пов'язані зі зміною місця проживання (вартість житла, транспортні витрати, збільшення витрат на харчування у зв'язку з відокремленістю від сім'ї тощо).

2. Втрачені заробітки — кількісно визначаються як заробітки на роботі, яку могла б мати людина, якби вона не навчалася, мінус доходи студента (стипендія та підробітки). Якщо на час підвищення кваліфікації за людиною зберігається її заробітна плата за місцем роботи або стипендія приблизно дорівнює втраченій заробітній платі, 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, забieraє більше часу, ніж нормальний робочий день; навчання нерідко буває важким і виснажливим заняттям, супроводжується перенапругою і стресовими ситуаціями під час іспитів; зміна місця проживання заради одержання освіти призводить до зміни звич-

ного соціального оточення людини, розлучення з рідними та друзями.

Перші дві групи витрат на навчання можна підрахувати з достатньою точністю, моральні втрати оцінити важко, вони різні для різних людей. Однак слід сказати, що інколи вони відіграють вирішальну роль при прийнятті рішення щодо отримання освіти.

Очікувані вигоди від інвестицій в освіту теж складається з трьох груп доходів.

1. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітків протягом життя; більша можливість брати участь у прибутках компанії; більша можливість отримувати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки тощо; більша можливість отримати пенсійне, медичне страхування за рахунок підприємства.

2. Непрямі матеріальні зиски: більша можливість отримати подальші інвестиції у власний людський капітал з боку роботодавця (підвищення кваліфікації, перепідготовка, отримання іншої освіти та ін.), оскільки освіта збільшує інвестиційну привабливість найманого працівника; оздоровлення за рахунок підприємства більш вірогідне для висококваліфікованого працівника, оскільки він є дорожчим людським капіталом порівняно з низькокваліфікованими працівниками і, відповідно, про його здоров'я роботодавець піклується більше; висококваліфіковані працівники, як правило, мають кращі умови праці та відпочинку; цінні працівники частіше отримують пільгові кредити та іншу допомогу від роботодавця для створення достойних умов життя (житло, автомобіль, телекомунікації тощо); інші непрямі матеріальні зиски.

3. Моральні зиски: 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 перспективними людьми тощо.

Як правило для оцінки ефективності у сфері людського капіталу звертаються до техніки аналізу «витрати — вигоди» (cost-benefit analysis), що включає три етапи.

1. Ідентифікація вигід (зисків) та їх вартісна оцінка з урахуванням фактору часу.

2. Ідентифікація витрат та їх вартісна оцінка (також з урахуванням фактору часу).

3. Завершальним етапом аналізу «витрати — вигоди» є порівняння величини вигод з величиною витрат.

Тобто витрати і вигоди приводять до одного моменту часу — дисконтують. Наприклад, витрати обсягом B_0 при ставці банківського відсотка r будуть через рік еквівалентні витратам $B_1 = B_0 + B_0 \cdot r$. Відповідно теперішня вартість витрат B_0 , які будуть понесені через рік B_1 , становить: $B_0 = B_1 / (1 + r)$.

Різниця між дисконтованими величинами витрат і вигід — «чиста приведена вартість» (net present value, NPV) — вважається найточнішим критерієм доцільності інвестиційного проекту:

$$NPV = \sum_{t=0}^N \frac{Bt}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^N \frac{Ct}{(1+r)^t}, \quad (5.7)$$

де Bt — дохід від інвестицій в людський капітал у період t ; Ct — величина витрат у період t ; N — кількість періодів часу; r — індекс ставки відсотка, або ставка дисконтування.

Якщо інвестиційні витрати відбуваються одноразово, то чиста приведена вартість, тобто чистий дохід від інвестицій, буде становити:

$$NPV = \sum_{t=0}^N \frac{Bt}{(1+r)^t} - C. \quad (5.8)$$

Таким чином, інвестиції в людський капітал є доцільними, якщо поточна вартість майбутніх вигід (грошових та моральних) більша, або хоча б рівна витратам [21, с. 109—114].

5.6. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПРОПОНУВАННЯ ПРАЦІ

Практично процес індивідуального пропонування на ринку праці зводиться до наступних елементів:

1. оцінка індивідуальних нахилів, здібностей, можливостей і бажань при виборі професії;

2. пошук інформації щодо вакансій та можливостей на ринку праці;

3. самомаркетинг;

4. оформлення трудового договору (контракту);

5. адаптація на підприємстві, побудова індивідуальної кар'єри.

Для оцінки індивідуальних нахилів, здібностей, можливостей і бажань при виборі професії можна скористатись рядом

тестів, що дають змогу досить точно виявити свої нахили, адже вибір професії, яка відповідає нахилам дозволяє працівнику отримувати максимальне задоволення від своєї роботи, а це сприяє покращанню морального клімату в колективі, зростанню продуктивності праці, зменшенню кількості помилок та прорахунків у роботі і, зрештою, процвітанню фірми і працівника.

Після визначення схильностей слід оцінити здібності, необхідні для успішної роботи за обраною професією. Людині важко самій оцінити свої здібності, можливе їх завищення або заниження, до того ж здібності можуть змінюватись як у напрямку розвитку, так і в напрямку повної їх втрати. Для оцінки своїх здібностей можна звернутися до людей, які добре вас знають, до спеціальних служб та державних центрів зайнятості, де психологи та кваліфіковані спеціалісти зможуть надати допомогу в цьому питанні, скористатися різноманітними психодіагностичними методиками, тестами дослідження обсягу уваги, психологічних характеристик особистості, оцінки рівня інтелекту, лідерських якостей тощо.

Корисно після оцінки власних професійних схильностей здібностей, потрібно оцінити, якою мірою ви володієте цими якостями та як, в разі необхідності можна розвинути потрібні здібності.

Для оцінки своїх здібностей та можливостей на ринку праці корисно їх співвіднести із **сучасними вимогами щодо компетентності працівників** [48, с. 8—9]:

- ініціативу — динамізм і творчість, самостійність мислення та дій;
- співробітництво — конструктивне і цілеспрямоване співробітництво з іншими людьми, партнерами і клієнтами в атмосфері доброзичливості й поваги до чужих думок;
- уміння працювати в колективі — ефективна взаємодія в робочій групі;
- уміння брати участь у спільнім навчанні — консультування, наставництво;
- уміння давати оцінку та наявність рахункового мислення — визначати якість товару чи послуги як результат праці і виражати результат у числах;
- навички комунікації — володіння усною мовою, складання промов і підготовка документів для керівників, уміння контролювати міміку і жестикуляцію, розуміння емоційних ситуацій і особливостей психологічного складу інших людей;

- наявність логічного мислення — переконливість, послідовність суджень і доказів;

- діловий стрижень, практичне вирішення проблем — пошук і реалізація рішень, оцінка їх наслідків. Уникання зайвих декларацій і теоретизування. Подібні навички формуються тільки при наявності практичного досвіду роботи. Іноді говорять, що ділова людина повинна «уміти думати глобально, а діяти локально»;

- прийняття рішень — уміння взяти на себе відповідальність за прийняття рішень і їх наслідки. Не уникати відповідальності і не перекладати прийняття рішень на інших осіб;

- здобуття і використання інформації — уміння виокремити змістовну інформацію з безлічі джерел, знати і знаходити ці джерела, негайно використовувати і передавати іншим особам важливу інформацію;

- планування діяльності — постановка цілей, визначення способів (технологій) з їх досягнення і методів реалізації цих способів;

- уміння безупинно навчатися — навички, здібності і бажання набуття нових знань і вмінь;

- багатокультурні, інтернаціональні навички — уміння працювати з представниками різних культур, національностей, конфесій, мов спілкування, систем особистісних і національних цінностей;

- професійні знання — враховується термін навчання в престижному вузі, що має ліцензію і диплом якого визнається за кордоном.

У якості джерел інформації при пошуках роботи можна скористатися [48, с. 69]:

- ◆ послугами знайомих, друзів, родичів;

- ◆ газетними оголошеннями щодо вакансій, спеціалізованими виданнями з працевлаштування;

- ◆ центрами зайнятості, кадровими й рекрутинговими агентствами;

- ◆ власними оголошеннями про пошук роботи в газетах і спеціалізованими виданнями, ініціативними телефонними дзвінками в організації і/або відвідуванням організацій, де є шанс і бажання знайти роботу;

- ◆ ярмарками вакансій, днями підприємств, презентаціями;

- ◆ тематичними виставками, де відбуваються необхідні знайомства;

- ◆ оголошеннями в транспорті на спеціальних дошках, на зупинках громадського транспорту;
- ◆ анонсами по радіо і телебаченню;
- ◆ можливостями мережі Інтернет і електронної пошти;
- ◆ розсиланням листів, факсів, електронної пошти зі своїм резюме.

Результативність способів пошуку роботи для розвинених країн у процентах до загальної чисельності тих, хто одержав роботу, складає: звернулися безпосередньо до роботодавця — 34%; через родичів і знайомих — 26 %; через оголошення в газетах і спеціалізованих виданнях — 13,5 %; через приватні бюро з працевлаштування — 5,6 %; через державні агентства з працевлаштування — 5,1 %; через бюро з працевлаштування в навчальних закладах — 3 %; за конкурсами на посади держслужбовців — 2,1 %; інші способи — 9,8 % [103].

За даними Державної служби зайнятості в Україні через її центри зайнятості отримують роботу в різних регіонах від 10 до 50 процентів громадян, які тимчасово не працюють, що свідчить про високий рівень організації діяльності служби зайнятості та її популярність серед населення.

З розвитком мережі Інтернет все більше людей користується послугами цієї мережі при веденні бізнесу [88], пошуку різноманітної інформації, в тому числі і щодо робочих вакансій. Найбільшими інформаційними пошуковими системами, через які можна вийти на пошук будь-якої інформації в кожному регіоні світу, є www.yandex.ru, www.lenta.ru, www.rambler.ru. Інформацію ДСЗ України можна отримати на сайті www.dcz.gov.ua (Київ), на сайтах регіональних центрів зайнятості. Відомі також спеціалізовані сайти для пошуку роботи www.job.ru, www.pointjob.ru, www.superjob.ru та інші. Безпосередньо в Україні можна шукати роботу за адресами: www.job.bigmir.net, www.rabota.com.ua, www.pro-robotu.com.ua, www.rabotaplus.com.ua, www.101.kiev.ua та на інших сайтах. На сайтах пошуку роботи можна знайти таку інформацію: наявні вакансії і рівень заробітної плати, резюме кандидатів, інформація про ринок праці, поради експертів з пошуку роботи тощо. Корисно скористатися можливістю розміщення в Інтернеті інформації про себе. За допомогою Інтернет можна зайти на сайти фірм і компаній, що вас цікавлять.

Маркетинг у трудовій сфері, як і в усіх інших сферах діяльності дає можливість працівнику створювати свою робочу силу відповідно до потреб її покупців і продавати трудові послуги з урахуванням кон'юнктури ринку праці, його законів та методів

діяльності на ньому. Самомаркетинг передбачає: 1) визначення потреб покупця та формування своєї робочої сили з позицій забезпечення високого рівня її якості та конкурентоспроможності; 2) самореклама та самопродаж з метою отримання найвигідніших умов праці та її оплати; 3) максимальне задоволення покупця (виконання обов'язків найкращим чином, закріплення на робочому місці та досягнення на ньому успіху, побудова кар'єри).

Способами самореклами можуть бути телефонні дзвінки, факси, електронна пошта, попередні візити, інформаційні листи, резюме та супровідні листи. Правила використання цих засобів, види та особливості складання резюме, супровідних та інформаційних листів детально розглянуто у навчальному посібнику Лисенко Л. І. та Максимова Б. В. «Ринок праці. Техніка пошуку роботи» [48, с. 74—80, 105—132].

Для короткої початкової телефонної презентації пропонується використовувати такий алгоритм: «Я (П. І. П.). Звернутися до вас мені порекомендував... Моя освіта... Впродовж... років я працював/ла як... і спеціалізувався/лася в основному на... У зв'язку з... на даний момент я підшую собі роботу у сфері... Я міг/могла б запропонувати себе для вашої організації в якості...» [48, с. 76]. Вільні місця в алгоритмі типового тексту необхідно заповнити інформацією у відповідності до конкретної ситуації. Телефонна презентація не повинна займати більше двох хвилин, говорити треба глосно і впевнено, не згадуючи про важке становище та зарплату.

Разом з телефонними дзвінками рекомендується використання інформаційних листів. Вимоги до написання таких листів: не використовувати знеособлені звертання до адресата: «Шановний пане!» чи «Дорогий друже!»; листи до друзів і близьких знайомих можуть бути направлені на їх домашні адреси, ділові листи незнайомим адресатам — на службові; у першому ж абзаці слід повідомити, що мова йде про пошук роботи; необхідно ясно і коротко змалювати своє нинішнє становище і зазначити, яку допомогу ви хотіли б одержати. Формулюючи конкретне прохання про допомогу, слід заздалегідь вирішити, на яку саме допомогу ви розраховуєте: щоб людина сповістила вас про наявні вакансії або згадала про вас у випадку їх появи; щоб вас відрекомендували, передали ваш лист, резюме чи поговорили про вас з іншою особою у своїй організації; отримати рекомендації з приводу того, з ким би ви могли переговорити зі свого питання; отримати консультацію для

уточнення своєї стратегії пошуку роботи та її орієнтації на конкретні сфери діяльності або фірми.

Оформлений текст інформаційного листа може виглядати наступним чином [48, с. 79]:

10 січня 2003 р. Дмитро Іванович Ковальов, виконавчий директор телерадіокомпанії УТ-1 01123, Київ, Хрещатик, 15

Шановний Дмитре Івановичу!

Третього січня я була присутня на проведеній Вами презентації нового телепроекту «Жінки в боротьбі з наркоманією», і на мене справили велике враження Ваші слова про те, як Ви, залишившись практично безробітним, добивалися своєї першої роботи на телебаченні.

Нині я перебуваю в децю схожій ситуації і саме тому вирішила написати Вам, Минулого року я скінчила факультет журналістики Севастопольського відділення московського державного університету. З тих пір в мене була лише тимчасова робота на регіональних теле- і радіостанціях.

Я добре розумію, наскільки Ви завантажені роботою, та, якби це було можливо, хотіла б кілька хвилин поговорити з Вами по телефону.

Крім поради, була б вельми вдячна, якби Ви повідомили мені про компанії та імена людей, до яких я могла б звернутися. Я достатньо професійно розуміюся в телевізійній справі, працювала в декількох популярних телепрограмах на каналах СТБ і НТС. У мене є задуми актуальних телепроектів, які можуть підвищити рейтинг компанії.

Хотіла б передзвонити Вам до кінця наступного тижня, коли Ви вже одержите цей лист. Наперед вдячна Вам.

З повагою,

Олена Володимирівна Горбунова

99011, Севастополь, вул. Леніна 54, кв.7 т/факс 545—555

Резюме — це стислий опис пропонованого на ринку праці товару, тобто ваших знань, навичок і вмінь, що виділяють вас із загальної маси конкурентів. Складається на 1—2 аркушах і повинне у стислій, вибірковій, конкретній формі відображати: елементи біографії, головним чином трудової, що характеризують досвід роботи; узагальнені відомості про освіту; кваліфікацію, отриману після закінчення основного навчального закладу, і після здобуття додаткової освіти; спеціальність, якщо вона відповідає роботі, на яку ви претендуєте; досягнення (нагороди, зв'язки з авторитетними людьми, виробничі/фінансові досягнення фірми, де ви працювали, і які отримані в результаті вашої діяльності — тобто, все, що може зацікавити роботодавців). Загаль-

ні вимоги до оформлення резюме: білий папір формату А4 щільністю 60—80 г/м², береги — 2,5 см; стандартна форма розділів; стандартний шрифт (Times New Roman чи Arial розміром від 10 до 14 пунктів); короткі абзаци і фрази; відсутність виправлень і помарок; мінімальна кількість виділень та змін типу й розмірів шрифту; напівжирний шрифт, курсив і підкреслення використовується лише для виділення вигідних для позицій тексту; одиничний інтервал між рядками, інтервал між розділами збільшується [48, с. 105, 108].

Основні типи резюме:

1. Хронологічне резюме — являє собою трудову біографію та перелік досягнень у хронологічній послідовності (в прямій чи в оберненій). Нині це найпоширеніший тип резюме — і найбільш звичний для потенційних роботодавців. Найчастіше використовується зворотна послідовність дат, тобто останнє місце роботи знаходиться в резюме на першому місці. Таке резюме зручне для відслідковування кар'єрного шляху потенційного працівника.

2. Резюме функціонального типу — демонструє професійні навички, досвід та досягнення, а не конкретний перелік робіт, якими доводилося займатися на різних етапах своєї кар'єри. Місце роботи та термін у таких резюме або взагалі замовчується, або згадується в загальних рисах. Таке резюме дозволяє виділити окремі аспекти трудової біографії, які становлять окремий інтерес для потенційного роботодавця. Крім того, резюме функціонального типу відволікає увагу від таких аспектів трудової біографії (наприклад, тривалі періоди безробіття), що можуть знизити шанси успішно пройти етап початкового відбору. Резюме функціонального типу концентрує увагу читача на ваших трудових досягненнях. Разом з тим, багато роботодавців ставляться до таких резюме з упередженням. Роботодавцю потрібно знати, які конкретно роботи ви виконували і як довго, як йшло професійне становлення працівника.

3. Резюме комбінованого типу, або функціонально-хронологічне резюме, — має ознаки і хронологічного, й функціонального резюме, швидко завойовує популярність у багатьох консультантів у сфері професійної кар'єри. Воно не лише демонструє кваліфікацію й досягнення, але й дозволяє отримати інформацію щодо етапів трудової біографії. Перевагою резюме комбінованого типу є те, що воно, подібно до резюме функціонального типу, дозволяє з самого початку звернути увагу потенційного роботодавця на реальні досягнення, професійні навички та досвід. Опис трудової біографії допомагає роботодавцю отримати необхідну інформа-

цію щодо змісту, місць та термінів роботи, послідовність кар'єрного розвитку.

При складанні резюме можна використовувати як одностовпчиковий, так і двостовпчиковий формати його тексту. Найчастіше застосовується одностовпчиковий текст, він простіший в оформленні. При одностовпчиковому форматі частозастосовується вирівнювання основного тексту за шириною сторінки, а П. І. П., адреса та засоби зв'язку претендента вирівнюються за серединою сторінки. При двостовпчиковому форматі резюме в лівому стовпчику розміщуються лише назви розділів і/або дати основного тексту. Основний текст резюме розміщується в правому стовпчику.

Нижче наведений приклад одностовпчикового резюме комбінованого типу [48, с. 122—124].

ПЕТРОВ СЕРГІЙ ІВАНОВИЧ

**99001, Севастополь, 01,
вул. Леніна 5, кв. 17, тел/факс (0692) 543-128
E-mail: bob@sevastopol.ua**

МЕТА

Здобуття посади консультанта в Міністерстві економічного розвитку України, яка дозволила б мені реалізувати отриманий досвід і професійні навички в інтересах динамічного розвитку економіки держави.

КВАЛІФІКАЦІЯ

Дипломований спеціаліст з бухгалтерського обліку та аудиту з п'ятнадцятирічним стажем роботи, включаючи два роки ревізорської діяльності і три роки роботи у сфері аудиту. Попередня діяльність пов'язана, в основному, з торгівлею. Значний досвід керівницької роботи; участь у впровадженні та використанні автоматизованих систем обліку й аудиту «1С: Предприятие 7.7, Бухгалтерський учет» і «Audit Expert». Маю досвід роботи з базами даних «FoxPro», «Paradox» і «Access».

ДОСВІД РОБОТИ

Загальна бухгалтерія

Маю значний досвід в управлінні фінансовими потоками підприємства. Складав кошториси поточних витрат в обсязі 10 млн. гривень та відігравав провідну роль у реорганізації структури бухгалтерського обліку та звітності у відділах, удосконаленні методів аналізу й управління діяльністю підприємства. Доходи з однієї з керованих мною програм зросли на 17,5 % через рік після її впровадження.

Виробнича бухгалтерія

Більше п'яти років займався виробничою бухгалтерією на рівні відділів підприємства. Маю значний досвід у розробці нормативних

витрат і проведенні кореляційного аналізу в компаніях, що займаються регіональними операціями. Надавав допомогу в дослідженнях і впровадженні системи ціноутворення для виробничих і маркетингових процедур.

Управлінський і викладацький досвід

Організовував і проводив семінари з бухгалтерського обліку та його автоматизації для керівного складу з метою підвищення його кваліфікації та фінансової відповідальності шляхом вивчення методів оптимізації доходів і витрат. Проведення таких семінарів привело до скорочення витрат за два роки на 15 %. Розробив систему контролю бюджету капіталовкладень з метою оптимізації використання основних фондів.

ТРУДОВА БІОГРАФІЯ

З січня 1995 р. і до теперішнього часу: підприємство «Хризантема», відділ свіжих продуктів питання, м. Севастополь, фінансовий директор

Липень 1990 р. — грудень 1994 р.: підприємство «Солов'ївські склади», м. Севастополь, зам. директора з фінансів

Вересень 1988 р. — травень 1990 р.: управління торгівлею м. Севастополя, штатний бухгалтер

ОСВІТА

Вища економічна, Севастопольський приладобудівний інститут 1988 р. Спеціалізація — бухгалтерський облік

ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ

Дипломований аудитор

Кандидат економічних наук, 2000 рік

Почесна грамота Кабінету міністрів України

Володію державною, російською та англійською мовами

Основні помилки при складанні резюме: резюме підготовлено без дотримання правил оформлення документів і діловодства; містить граматичні помилки, помарки та виправлення; папір недостатньо якісний; шрифт нестандартний; використані нестандартні скорочення, нелітературний текст з сучасними сленгами і жаргонами; вказані подробиці сімейного, особистого життя, індивідуальних захоплень; не містить точних і конкретних даних щодо змісту попередньої роботи; факти викривлені або допущені неточності трудової біографії [48, с. 125—126].

До резюме доцільно скласти супровідний лист, який містить вступну та основну частини. Вступна частина розкриває мету листа. Основна частина листа містить, як правило, два-три абзаци, спрямовані на: пояснення ситуацію (працюю; ні; шукаю нову роботу; є тимчасова робота; хочу змінити профіль роботи; хочу якнайповніше реалізувати свої можливості); поясненні, яка саме

робота, посада потрібна і чому; акцентування уваги на певних пунктах резюме чи надання додаткової інформації, що зацікавить та змусить прочитати і саме резюме; роз'яснення негативних фрагментів резюме. Приклад супровідного листа наведено нижче [48, с. 129]:

99057, Севастополь, 57 вул. Фадеева, 24-А, кв. 11

25 липня 2003 р.

*П-ну Давиденко Константину Петровичу, генеральному директору компанії «Південний хрест», 99000, Севастополь
вул. Володарського, 19*

Шановний пане Давиденко!

З великою увагою прочитала Ваше оголошення в рекламному виданні «Бізнес Севастополя», з якого довідалася про плани розвитку Вашої компанії та про роботу, яку Ви маєте намір провадити у сфері навчання програмному забезпеченню. Мені здається, що я могла б принести значну користь вашій компанії на посаді, про яку йдеться в зазначеному оголошенні.

Як ви довідаєтеся з доданого до цього листа резюме, на даний момент я працюю в Центрі інформаційних технологій при Міськдержадміністрації Севастополя, де керую колективом з десяти чоловік, зайнятих навчанням представників адміністрації і бізнесу. Робота, запропонована у Вашому оголошенні, особливо зацікавила мене розмаїттям програмних продуктів, за якими передбачається навчання клієнтів.

Вважаю, що можу віднести себе до «комп'ютерних фанатів», оскільки добре знайома зі всіма основними прикладними програмами, використовуваними в бізнесі: «ПАРУС автоматизація управління», «1С: бухгалтерія 7.7», «Project Expert», «Audit Expert» та іншими, включаючи бази даних «FoxPro», «Paradox», «Access», «Oracle», які ви пропонуєте клієнтам з одночасною можливістю навчання їх настроюванню та використанню. Я розумію, з якими труднощами зіштовхуються люди, набагато менше підготовлені, аніж я, за необхідності вперше освоювати подібні прикладні програми. Тому я намагаюся максимально полегшити своїм учням адаптацію до нових програм.

Рада буду зустрітися з вами особисто чи поговорити по телефону. У будь-якому випадку вдячна Вам за час, який Ви приділили моєму листу, і виявлений до нього інтерес. Резюме додаю. Сподіваюся на відповідь з Вашого боку.

З повагою, Зубарьова Ганна Олександрівна

В розділі «файл — створити» текстового процесору MS Word можна обрати стандартний шаблон типу резюме або скористатися програмою «мастера» для створення власної форми документа

чи шаблону для серії однотипних документів. Клацнувши мишею по кнопці «другие документы», можна отримати меню для створення резюме за запропонованими зразками або формування власного шаблону документа. Якщо звернутись до вкладки «дополнительные шаблоны и мастера», можна знайти великий набір шаблонів на лазерному диску MS Office або на сайті підтримки цього пакета програм в Інтернет. Також можна за допомогою цього процесора написати інформаційні та супровідні листи. Якщо кількість імовірних листів значна, тоді доцільно скористатися машинним варіантом їх складання з однаковим змістом, змінюючи лише звертання й адреси. При включенні прізвищ потенційних роботодавців і їх адрес в електронну базу даних, підготовка листів з допомогою ПЕОМ ще більше спрощується [48, с. 108].

Важливим засобом самопродажу на ринку праці є співбесіда, або інтерв'ю. Призначення, загальні характеристики інтерв'ю, особливості підготовки до інтерв'ю, збору інформації про роботодавця, типові питання та правила поведінки під час та після закінчення інтерв'ю можна знайти в тому ж навчальному посібнику [48, с. 135—154].

Головна мета інтерв'ю для претендента — пов'язати свою кваліфікацію та відомості про свою особу з вимогами запропонованого робочого місця. Інтерв'ю може проводитися з такими цільовими установками, які іноді називають типами інтерв'ю: попереднє, метою якого є знайомство зі всіма претендентами; відбіркове, бажаним результатом якого є висновок: «в принципі, ви підходите, проте доведіть, що ви кращі за інших претендентів»; підтверджувальне — проводиться з вищим керівництвом для підтвердження переваги над іншими претендентами [48, с. 136].

Перед інтерв'ю необхідно з'ясувати [48, с. 141—142]:

1. Максимально можливі подробиці про те, чим займається дана організація. Якщо це приватна фірма, — то чи нема в неї кримінального минулого й теперішнього.

2. Прізвища, імена, по батькові основних керівників або найнаймні тих, з ким вам доведеться бесідувати під час прийому на роботу, стаж роботи керівників, їх вік, вік самої організації.

3. Які послуги надає фірма клієнтам, які товари та продукцію вона виготовляє, де, кому продає й перепродає?

4. Хто є конкурентами даної фірми, їх позиції на ринку?

5. Які основні проблеми фірми нині, з якими проблемами вона зіштовхувалася й що вирішувала раніше? Чи не загрожує їй банкрутство або перепродаж іншому власникові?

6. Які етичні й інші пріоритети фірми?

7. Які принципи взаємин персоналу, керівників? Чи відбувалися великі конфлікти, які саме? Чи існує профспілкова організація, соцстрах, їхня роль і соціальні гарантії від сваволі керівників.

8. Походження фірми. Чи змінювався її профіль, коли, чому?

9. Фінансовий стан, походження статутного капіталу.

10. Участь у політиці. Чи існує небезпека впливу політичних подій на діяльність організації?

В процесі підготовки до інтерв'ю корисним буде врахувати такі найбільш розповсюджені питання [48, с. 144—145]:

1. Розкажіть про себе.

2. Причини останнього й попереднього звільнень?

3. Що вам відомо про нашу фірму/організацію?

4. Охарактеризуйте свою діяльність на останньому місці роботи.

5. У чому полягають ваші переваги й як вони співвідносяться з даною посадою?

6. У чому ваші недоліки? Чи не вплинуть вони негативно на роботу на даній посаді?

7. Що вас зацікавило в нашій фірмі?

8. Звідки ви про нас дізналися?

9. Який ваш можливий вклад у майбутнє нашої фірми?

10. Які найсерйозніші проблеми ви вирішували на колишніх місцях роботи або в житті?

11. Вам можуть запропонувати ігрову ситуацію. Ви маєте прийняти та обґрунтувати певне рішення.

12. Що більше за все подобалося вам на останньому місці роботи?

13. А що більше за все не подобалося?

14. Якою мірою ви задоволені/не задоволені своєю кар'єрою?

15. Якщо судити з резюме, ваші можливості ширші за ймовірні обов'язки. Вас це влаштовує? Чому?

16. Яку заробітну плату ви б бажали отримувати? Скільки ви отримували на останньому місці роботи?

17. Коли б ви могли розпочати роботу?

18. Чи змогли б ви працювати в режимі ненормованого робочого дня?

19. З чого ви думаєте розпочати роботу на новому місці?

Уміння сподобатися співрозмовнику багато в чому залежить від іміджу людини. Імідж — це образ, вигляд, зовнішнє уявлення про внутрішню сутність особистості; набір певних якостей і вражень про людину, які люди асоціюють з її індивідуальністю; мистецтво керувати зовнішніми враженнями про себе і спрямовувати їх собі на користь [48, с. 131].

Жінкам рекомендується стриманий макіяж, мінімум прикрас і біжутерії. Одяг має бути акуратним і діловим. Продумайте манеру своєї поведінки, яка залежатиме від очікуваного місця роботи й посади: банк, НДІ, виробництво; секретар, метрдотель ресторану, продюсер шоу-бізнесу... Не беріть із собою пакети, господарські й інші сумки, рюкзаки. Не забудьте захопити свої візитки. У приймальні чи на співбесіді дипломат не кладіть на стіл, а поставте на підлогу біля столу. Не тримайте його на колінах. Не кладіть на стіл співрозмовника нічого зайвого, крім потрібних для розмови документів. Рекомендується приходити не з дипломатом, а з акуратною, показною папкою. Такі речі створюють імідж ділової людини.

Збираючись на співбесіду, не можна: брати з собою для «підтримки» приятелів, родичів і друзів; користуватися парфумами у великій кількості; вживати перед бесідою спиртне; сидіти в сонцезахисних окулярах, не знімати головного убору; приносити з собою великі сумки чи дипломати, набиті всіляким «барахлом»; робити макіяж у приймальні; чіплятися до секретаря зі своїми проблемами і розповідями, проте слід ввічливо відповідати на його запитання; вставляти у вуха навушники від кишенькових аудіоплеєрів, розмовляти по мобільному телефону, прохати телефонну трубку у секретаря; обкладатися кипою робочих документів, газетами, сторонньою літературою; переглядати еротичні або інші шокуючі видання, навіть коли вони наявні в приймальні [48, с. 146].

Прийшовши на інтерв'ю, слід добре виглядати, упевнено триматися, цікаво спілкуватися, виявляти одночасно витримку, жвавість і енергію, стисло, виразно і логічно говорити, не соромитися, не тушуватися, не бути нахабним і невихованим.

Ознаки успішного інтерв'ю: інтерв'ю з ініціативи роботодавця триває довше визначеного часу (якщо, звичайно, ваш співрозмовник не говорив при цьому півгодини по телефону або не відходив за викликом керівника); наприкінці інтерв'ю питання набувають конкретики: коли ви змогли б розпочати роботу, яку зарплатню хотіли б одержувати, тощо; вам пропонують надати список людей, котрі могли б вас охарактеризувати і зробити висновок про рівень ваших попередніх розробок. Після інтерв'ю можна відіслати ще одного ввічливого листа з подякою і нагадуванням про себе. Це може бути звичайний лист, факс чи послання електронною поштою. Найкраще — звичайний лист, змістом якого має бути: вираження подяки; підтвердження вашої зацікавленості в даній роботі; коротке нагадування про дві-три найбільш

яскраві ваші якості, що надають перевагу перед іншими претендентами [48, с. 151—152]:

15 серпня 2003 р.

*П-ну Полозову Кирилу Петровичу, раднику голови споглядальної ради Київського ювелірного заводу 99001, Київ, бульвар Шевченка, 5
Шановний пане Полозові*

Перш за все, хочу подякувати Вам за те, що вчора Ви знайшли час для бесіди зі мною щодо можливої вакансії директора з маркетингу.

Як я вже зазначала наприкінці інтерв'ю, я дуже зацікавлена в отриманні даної посади. Я переконана, що мій десятирічний досвід роботи в парфумерній і ювелірній промисловості, який поєднує досвід управлінської й маркетингової діяльності, стане в нагоді для Вашого підприємства.

Після відвідування Вашого підприємства, зустрічей з Вашими співробітниками та бесіди з Вами, я переконалася, що здатна природно влитися у ваш чудовий колектив, дотримуючись його традицій та організаційної культури. З нетерпінням очікую можливості проявити себе на цьому місці.

Дозвольте ще раз подякувати Вам за приділений мені час і за виявлений до мене інтерес. Сподіваюся якнайскоріше дізнатися про прийняте Вами рішення.

З повагою, Олена Прохоренко

Якщо інтерв'ю виявилось невдалим, слід проаналізувати результати, надаючи відповіді на наступні питання [48, с. 153—154]:

- чи все я зробив для проходження інтерв'ю найкращим чином, у чому були мої помилки та промахи?
- чи добре я підготувався до інтерв'ю, чи все знаю про цю організацію, потенційну посаду і роботу?
- чи правильно я спланував свій час, щоб бути на інтерв'ю своєчасно, в добрій психологічній формі та у спокійному стані?
- чи дотримувався я необхідного етикету ділового спілкування на всіх етапах інтерв'ю?
- чи тримався я спокійно й впевнено, входячи до будинку організації і кабінету інтерв'юера?
- чи зумів я коротко, переконливо і гідно відрекомендувати себе?
- чи був я уважним і активним слухачем або ж говорив лише про власні інтереси?
- чи зумів я спокійно й упевнено відповісти на питання або деякі з них захопили мене зненацька?

- чи зумів я втримати заготовлений сценарій бесіди або стусувався й провів її сумбурно та непереконливо?
- чи виявив я ентузіазм та інтерес до очікуваної роботи?
- чи поєднав я свої переваги, знання, навички й уміння з вимогами, які ставлять до потенційного працівника;
- чи адекватно я реагував на неприємні для мене питання і фактори?
- чи правильно я провів завершення інтерв'ю, чи справило воно позитивне враження?

Результатом успішного самомаркетингу на ринку праці може стати укладання трудового контракту, який є угодою між висококваліфікованим, дуже цінним працівником та організацією, відповідно до якої він зобов'язується виконувати важливу роботу на високому рівні, досягти певних важливих для організації конкретних результатів, а організація приймає його умови щодо матеріального забезпечення, повноважень, умов праці, гарантій зайнятості при ефективній роботі, справедливе ставлення з боку керівництва та кадрових служб, отримання додаткових пільг та участі у прибутках, права на висловлення власної думки з питань управління організацією, підвищення кваліфікації, професійної перепідготовки, розвитку кар'єри тощо. Контракт має орієнтуватися на забезпечення умов для прояву ініціативності та самостійності працівника, з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

Індивідуальний характер трудового контракту означає, що він укладається індивідуально з кожним працівником: права, обов'язки і відповідальність сторін у кожному випадку конкретизуються. Строковий характер трудового контракту означає, що він укладається на певний термін, обумовлений в цьому ж контракті.

Як правило, трудовий контракт включає такі позиції: 1) загальні положення: хто, з ким і про що укладає контракт, термін його дії, умови випробувального терміну тощо; 2) обов'язки працівника: виконання посадових обов'язків за певною посадою, деталізація трудових завдань, перспективні задачі; 3) обов'язки підприємства: організація необхідних умов трудової діяльності, розмір, порядок і термін виплати зарплати, інші складові компенсаційного пакета, визначення режиму праці і відпочинку, соціального обслуговування, соціального страхування та ін.; 4) відповідальність сторін за невиконання обов'язків за контрактом; матеріальна відповідальність працівника за завдані підприємству збитки; матеріальна відповідальність підприємства за шкоду, за-

вдану працівникові та ін.; 5) підстави і порядок розірвання і продовження контракту; 6) порядок розгляду трудових спорів; 6) реквізити сторін.

«Прагнення особи виразити, реалізувати себе через професійні досягнення, формальним підтвердженням яких є кар'єрне просування, стає невичерпним джерелом активності в професійній діяльності. Діяльність людини в обраній професії є частиною життєвої стратегії, тобто індивідуальної організації і регулювання ходу життя згідно з цінностями особи. Розвиваючи свою професійну діяльність на основі життєвої стратегії, досягаючи визнання через кар'єру, людина відчуває задоволення, що підіймає її професійну діяльність на новий рівень, поглиблює трудову мотивацію, впливає на інші сфери життя особи» [21, с. 199]. Планування і здійснення кар'єри, задовольняючи потреби працівників у самоповазі і самореалізації, стає одним з найпотужніших чинників, що мотивують їх трудову діяльність.

Кар'єра визначається як швидке, успішне, прогресивне просування обраним трудовим (професійним) шляхом, що передбачає досягнення поваги, популярності, слави, матеріальної вигоди власними силами, за рахунок максимального використання своїх здібностей, професійної майстерності та особистих якостей.

Види кар'єри було розглянуто в темі 4. Розглянемо основні етапи кар'єри протягом трудового життя людини:

1. Підготовчий етап (до 25 років) — передбачає отримання людиною середньої чи вищої освіти, професії. В цей період відбувається пошук такого виду діяльності, який би задовольняв потреби людини та відповідав її можливостям. Якщо така діяльність знайдена, то починається процес самоствердження працівника як особистості та реалізація професійних та особистих планів.

2. Етап становлення (25—30 років) — працівник освоює обрану професію, набуває необхідних навичок, досвіду, формується кваліфікація, виникає потреба у незалежності, турбота про добробут. У цьому віці створюються сім'ї, тому виникає необхідність отримувати вищі доходи.

3. Етап просування (30—45 років) — характеризується процесом росту кваліфікації, просуванням по службі, зростанням потреби в самоствердженні, досягненні вищого статусу та більшої незалежності. Все більше проявляється потреба у зростанні заробітної плати та турбота про добробут.

4. Етап збереження (45—60 років) — характерне закріплення здобутих результатів, досягнення найвищого рівня кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності, можливість підйому на нові

службові сходинки та найповнішого творчого самовираження. На цьому етапі працівник зацікавлений у задоволенні таких своїх потреб, як підвищення рівня доходів, причому з урізноманітненням джерел їх отримання (участь у прибутку, в капіталі, купівля цінних паперів тощо).

5. Завершальний етап (60—65 років) — відбувається пошук заміни, передача знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію. Працівник зацікавлений у збереженні високого рівня оплати праці та прагне збільшити інші джерела доходів, які б замінили заробітну плату з виходом на пенсію.

6. Пенсійний етап (після 65 років) — кар'єра працівника в цій організації завершена, однак з'являються можливості для самореалізації в інших сферах людського життя [21, с. 201].

Особисте, самостійне планування та реалізація кар'єри працівником включає:

- початкове формулювання і подальше постійне уточнення своїх професійних цілей;
- визначення та оцінку своїх професійних нахилів та здібностей;
- вибір професії з урахуванням, з одного боку, нахилів та здібностей, а, з іншого боку — ситуації на ринку праці;
- одержання хорошої базової освіти за обраною професією;
- активний пошук підходящої роботи з наданням переваги перспективності перед надійністю чи хорошими стартовими умовами;
- постійне відтворення і розвиток свого людського капіталу шляхом додаткової освіти та надбання цінного досвіду роботи підтримання хорошої фізичної форми;
- підготовку в усіх аспектах до переходу на наступну сходинку службової кар'єри, до отримання краще оплачуваної та перспективнішої посади;
- професійну мобільність, під якою ми розуміємо здатність і готовність працівника за необхідності не лише змінити місце роботи, але й освоїти нову професію;
- реальна оцінка своїх можливостей з часом для того, щоб залишатися корисним своїй організації і, відповідно, при бажанні мати оплачувану роботу і після досягнення пенсійного віку [21, с. 203—204].

Цілі людини при виборі кар'єри можуть бути дуже різними. Найчастіше зустрічаються такі: прагнення займатися таким видом діяльності або займати таку посаду, що відповідає самооцінці та дає моральне задоволення; робота, що має творчий характер, дає змогу досягти певної міри незалежності; робота, що добре оплачується або забезпечує можливість одночасно мати

побічні доходи; можливість продовжувати активне навчання; робота в місцевості, природні умови якої сприятливо впливають на самопочуття, стан здоров'я та дають можливість організувати гарний відпочинок; робота або посада, які не перешкоджають особистому життю (дозволяють займатись вихованням дітей, мати хоббі й т. ін.) [21, с. 199].

Правила управління особистою кар'єрою: не витрачати час на роботу з безперспективним та безініціативним керівником; розвивати свої знання, вміння, навички; готуватись до здобуття більш високої позиції, яка стане вакантною; підтримувати контакти з людьми, що можуть сприяти кар'єрі; планувати день, тиждень тощо; бути готовим до змін у всьому та вміти оцінити ці зміни; пам'ятати, що рішення з приводу власної кар'єри завжди є компромісом між бажаннями та реальністю, між своїми інтересами та інтересами організації; не допускати набагато швидшого розвитку власної кар'єри порівняно з розвитком кар'єри інших; звільнитись, коли це необхідно; пам'ятати про зовнішній ринок праці та розглядати підприємство як внутрішній ринок праці тощо [21, с. 204—205].

ТЕСТИ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ПО ТЕМІ 5

1. Узагальнюючий термін, що характеризує кількість товару, який продавці бажають продати за певний час — це:

- а) пропозиція;
- б) попит;
- в) потреба;
- г) ціна.

2. Індивідуальна пропозиція праці включає:

- а) кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, перебуваючи на ринку праці;
- б) якість роботи, що визначається рівнем його здібностей, загальної та професійної підготовки, досвідом індивіда;
- в) кількість годин відпочинку;
- г) інтенсивність праці, яку людина проявляє в процесі виробництва продуктів.

3. Пропозиція праці, згідно із вузьким підходом включає пропозицію, праці надходить від:

- а) безробітних;
- б) осіб, що вперше шукають роботу;

- в) всього зайнятого населення;
- г) найманих працівників, що незадоволені умовами своєї праці, які шукають нове місце роботи.

4. Індивідуальну пропозицію праці можна виразити у вигляді формули: $S_i = T \cdot K_y \cdot K_i$, де K_y — коефіцієнт якості праці, K_i — коефіцієнт інтенсивності праці, T — це:

- а) кількість працюючих протягом обстежуваного періоду;
- б) кількість безробітних, що пропонують свою працю на ринку;
- в) кількість економічно активного населення країни, регіону, галузі, підприємства;
- г) кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, перебуваючи на ринку праці.

5. Ціна праці, грошовий еквівалент товарів і послуг — це:

- а) вартість дозвілля;
- б) вартість спожитих товарів і послуг;
- в) дохід;
- г) трудовий дохід.

6. Функція корисності, або функція переваги — це:

- а) співвідношення між комбінаціями трудового доходу та дозвілля і рівнем корисності;
- б) співвідношення між трудовим доходом та корисністю спожитих благ;
- в) співвідношення між трудовим доходом та ціною спожитих благ;
- г) співвідношення між корисністю праці та корисністю відпочинку для споживача.

7. Загальна формула функції корисності така: $U = f(I, H)$, де U — рівень корисності; I — кількість одиниць доходу; H — це:

- а) кількість годин дозвілля;
- б) рівень корисності дозвілля;
- в) ціна спожитих благ;
- г) корисність споживаних благ, куплених за отриманий трудовий дохід індивіда.

8. Крива байдужості індивіда на ринку праці має вигляд:

- а) спадаючої кривої;
- б) вертикальної прямої;
- в) прямої із зворотнім нахилом;
- г) гіперболи.

9. Зображення процесу відмови індивіда від певної величини доходу для отримання додаткового часу відпочинку на

графіку кривої байдужості індивіда на ринку праці відображається:

- а) переміщенням по кривій байдужості зверху вниз;
- б) переміщенням по кривій байдужості знизу вверху;
- в) переміщенням кривої байдужості вгору;
- г) переміщенням кривої байдужості вниз.

10. Співвідношення відносних змін доходу та дозвілля:

$MRS_{IH} = \frac{\Delta I}{\Delta H}$ називається:

- а) граничною нормою заміщення доходу на відпочинок;
- б) граничною нормою заміщення праці на відпочинок;
- в) граничною нормою заміщення відпочинку на дохід;
- г) граничною нормою заміщення відпочинку на працю.

11. Величина втрати рівня задоволення, що припадає на кожен одиницю грошового доходу, від якої відмовились, в обмін на збільшення задоволення від кожної додаткової одиниці дозвілля, з тим, щоб забезпечити постійний рівень корисності визначається:

- а) граничною нормою заміщення доходу на відпочинок;
- б) граничною нормою заміщення праці на відпочинок;
- в) граничною нормою заміщення відпочинку на дохід;
- г) граничною нормою заміщення відпочинку на працю.

12. Сукупність комбінацій дохід-дозвілля, характерний для різних рівнів корисності для індивіда відображає:

- а) крива байдужості;
- б) карта кривих байдужості;
- в) бюджетне обмеження;
- г) бюджетне обмеження із урахуванням нетрудового доходу.

13. Більш привабливими є комбінації дохід-дозвілля, розташовані на карті кривих байдужості:

- а) на початку координат;
- б) на кривій байдужості, розташованій якомога ближче до початку координат;
- в) на кривій байдужості, розташованій якомога далі від початку координат;
- г) між початком координат і кривими байдужості.

14. Обмеження рівня корисності індивіда, що визначається розміром доходу та часу дозвілля, називається:

- а) бюджетним;
- б) трудовим;
- в) корисностним;
- г) індивідуальним.

15. Сукупність комбінацій дохід-дозвілля, які можуть бути доступні індивіду при його рівні доходу відображає:

- а) бюджетне обмеження;
- б) трудове обмеження;
- в) кориснісне обмеження;
- г) індивідуальне обмеження.

16. Наявність нетрудового доходу надає можливість індивіду більше споживати при тому ж рівні годин праці, дозволяє отримувати блага, не приносячи в жертву години дозвілля. Графічно наявність нетрудового доходу відображається так:

- а) лінія бюджетного обмеження пересувається вниз;
- б) переміщуються криві байдужості на карті кривих байдужості;
- в) лінія бюджетного обмеження пересувається вгору;
- г) переміщення відбувається на лінії бюджетного обмеження.

17. Рівновага продавця на ринку праці буде отримана при досягненні комбінації дохід-дозвілля з максимальною корисністю, яка є доступною для споживача:

- а) в точці, де бюджетне обмеження дотикається до найбільш привабливої, але доступної (в цій єдиній точці) кривій байдужості;
- б) в точці найбільш віддаленої від початку координат кривої байдужості;
- в) в точці найменш віддаленої від початку координат кривої байдужості;
- г) на лінії бюджетного обмеження, що враховує нетрудові доходи індивіда.

18. Заміна годин дозвілля робочим часом для збільшення можливості споживання — це:

- а) ефект заміщення;
- б) заміщення набором товарів і послуг, які можна придбати на зростаючу заробітну плату;
- в) ефект доходу;
- г) підвищення ціни дозвілля.

19. Сукупний ефект від збільшення погодинної ставки оплати праці визначається співвідношенням:

- а) «ефекту доходу» та «ефекту заміщення»;
- б) ціною та продуктивністю праці;
- в) якістю та інтенсивністю праці;
- г) умовами праці.

20. Здатність праці приносити додаткову вартість — це:

- а) інтенсивність праці;
- б) якість праці;
- в) ціна праці;
- г) привабливість умов праці.

- 6.1. Людські ресурси як джерело сукупної пропозиції праці.
- 6.2. Сутність сукупної пропозиції праці. Крива сукупної пропозиції праці.
- 6.3. Фактори, що впливають на пропозицію праці. Закон пропозиції праці.
- 6.4. Регулювання обсягу сукупної пропозиції праці.

6.1. ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ ЯК ДЖЕРЕЛО СУКУПНОЇ ПРОПОЗИЦІЇ ПРАЦІ

Людські ресурси — специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Специфіка людських ресурсів полягає в наступному: 1) люди не лише створюють, а і споживають матеріальні та духовні цінності; 2) багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; 3) науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

Кількісно людські ресурси як джерело сукупної пропозиції праці характеризують такі категорії, як населення, економічно активне населення, трудові ресурси.

Населення — це сукупність людей, що проживають на визначеній території (в країні, області, місті, районі, селі тощо). Варіанти класифікації населення наведено на рис. 6.1.

Все населення України, 100 %			
<i>Поділ за методикою МОП*</i>			
Економічно активне населення (всі, хто працює або активно шукає роботу)		Економічно неактивне населення	Населення молодше 15 і старше 70 років
Зайняті	Безробітні		
<i>Поділ за традиційною методикою</i>			
Трудові ресурси (працездатне населення в працездатному віці + працюючі підлітки + працюючі інваліди + працюючі пенсіонери – непрацюючі пільгові пенсіонери)		Населення, що не належить до трудових ресурсів (діти та непрацюючі пенсіонери, в тому числі пільгові, підлітки, інваліди)	

Рис. 6.1. Підходи до класифікації населення в економіці праці [21, с. 69]

Міжнародною організацією праці рекомендована система класифікації, відповідно до якої населення віком від 15 до 70 років поділяється на економічно активне і економічно неактивне.

Економічно активне населення, або робоча сила, відповідно до методики МОП, — це населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили на ринку праці. Кількісно економічно активне населення складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, до яких за цією методикою належать чітко визначені групи людей.

Економічно неактивне населення за методикою МОП — це особи у віці 15—70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. До цієї категорії належать:

- учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання;
- особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах;
- особи, що одержують пенсії за інвалідністю;
- особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими;
- особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошуки, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання;
- інші особи, які не мають необхідності або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Взагалі, економічна активність — це прагнення працездатної людини застосувати на практиці наявні у неї здібності до праці, знання та досвід за винагороду в грошовій або іншій формі. Реалізація цього прагнення виявляється у зайнятості людини економічною діяльністю, нереалізація — у безробітті.

Для оцінки реальних обсягів та зміни економічної активності, зайнятості та безробіття населення за методикою, рекомендованою Міжнародною організацією праці, в Україні з 1995 р. проводяться щорічні, а з 1999 р. — щоквартальні обстеження домашніх господарств з питань економічної активності.

У вітчизняній економічній літературі, статистичному обліку, державному регулюванні економіки для означення людських ресурсів використовується також термін *трудові ресурси*, що виник у перші роки радянської влади для потреб централізованого управління.

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

ним віком вважається для жінок 16—54 роки, для чоловіків — 16—59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перші 16 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу по старості [21, с. 78].

Для інтегральної оцінки кількісних, і якісних характеристик людських ресурсів як джерела сукупної пропозиції праці використовуються поняття «трудоий потенціал», «людський капітал», «трудоий капітал».

Трудоий потенціал визначається як «наявні в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [78, с. 345]», або «можлива кількість і якість праці, якою володіє суспільство (трудоий колектив) при даному розвитку науки і техніки [99, с. 539—540]. Трудоий потенціал з таких компонентів, як здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

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

Трудоий капітал являє з себе реалізований на ринку праці трудоий потенціал, або частину людського капіталу, яка реалізується на ринку праці і приносить додаткову вартість.

Людські ресурси як джерело сукупної пропозиції праці потребують постійного відтворення. Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення їх кількісних і якісних характеристик. Цей процес характеризується наступними показниками:

1. *Природний рух населення* — це результат процесів народження та смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення. Природний приріст населення визначається алгебраїчною різницею між чисельністю народжених і померлих на певній території за певний проміжок часу.

2. *Міграційний рух населення* — зміна чисельності і складу населення в результаті міграційних процесів (механічного просторового переміщення населення).

3. *Соціальний рух населення* виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення. Кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього рівнем освіти та культури, професійно-кваліфікаційною структурою, структурою зайнятості, статево-віковим складом і багатьма іншими характеристиками.

4. *Економічний рух населення* — зміна кількості та якості людських ресурсів праці.

Під *загальним приростом населення* розуміють збільшення чисельності жителів певної території за даний проміжок часу. Такий приріст визначають у абсолютних та відносних показниках. Абсолютний показник приросту визначається як різниця між кількістю населення певної території на кінець і початок досліджуваного періоду. Відносний показник приросту населення може визначатися у темпах приросту (відношення абсолютної величини приросту до загальної кількості населення на початку досліджуваного періоду і вимірюється у відсотках) або показується через різні коефіцієнти. Серед таких коефіцієнтів найбільш поширеним є відношення абсолютної величини загального приросту населення до середньої за досліджуваний період чисельності населення певної території, що вимірюється в промілле (‰), тобто показує величину приросту на 1000 мешканців.

Розрізняють такі *типи* відтворення людських ресурсів: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю (з причин нерозвиненості медицини, низького рівня життя, війн, епідемій). В результаті взаємодії цих факторів загальні темпи зростання чисельності населення невисокі, в структурі переважає частка молодих людей. Цей тип характерний для ранніх етапів розвитку людського суспільства.

Сучасний тип відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією і залученням в економічну діяльність жінок та іншими причинами, в результаті яких різко зменшився рівень народжуваності, значно збільшилася середня тривалість життя, знизився рівень смертності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

Розрізняється три *режими* відтворення людських ресурсів:

— *розширене відтворення* характеризується переважанням народжуваності над смертністю (і в абсолютних показниках, і в розрахунку на 1000 осіб) та, відповідно, природним приростом населення;

— *просте відтворення* означає постійну кількість населення в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності;

— *звужене відтворення*, або *депопуляція*, характерне для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжуваності, в результаті чого відбувається абсолютне зменшення кількості населення.

Природний, міграційний, соціальний та економічний рухи населення у сукупності визначають кількісні та якісні зміни людських ресурсів праці.

6.2. СУТНІСТЬ СУКУПНОЇ ПРОПОЗИЦІЇ ПРАЦІ. КРИВА СУКУПНОЇ ПРОПОЗИЦІЇ ПРАЦІ

Сукупна пропозиція праці — це загальна кількість праці, що пропонується на ринку праці при визначеній ціні протягом певного проміжку часу.

Розрізняють два підходи до визначення сукупної пропозиції робочої сили: вузький і широкий. З точки зору *вузького підходу* пропозиція робочої сили складається з чисельності безробітних осіб, які вперше шукають роботу (безробітні) та працюючих осіб, що незадоволені умовами своєї праці. Сукупна пропозиція робочої сили в *широкому розумінні* складається з вищеназваних категорій і зайнятого на цей період населення, яке а будь-який час може опинитися без роботи і поповнити ряди безробітних. Сукупна пропозиція праці у широкому розумінні може визначатись як трудові ресурси, економічно активне населення або трудовий потенціал.

Отже, сукупна пропозиція (Sc) — це сума індивідуальних пропозицій на ринку праці (Si):

$$Sc = \sum_{i=1}^N S_i i, \text{ або } Sc = S_l \cdot N,$$

де i — порядковий номер індивідуальної пропозиції, N — кількість індивідуальних продавців на ринку праці.

І хоча крива індивідуальної пропозиції має загнуту у зворотну сторону форму, крива сукупної пропозиції має вигляд позитивно нахиленої прямої (рис. 6.1).

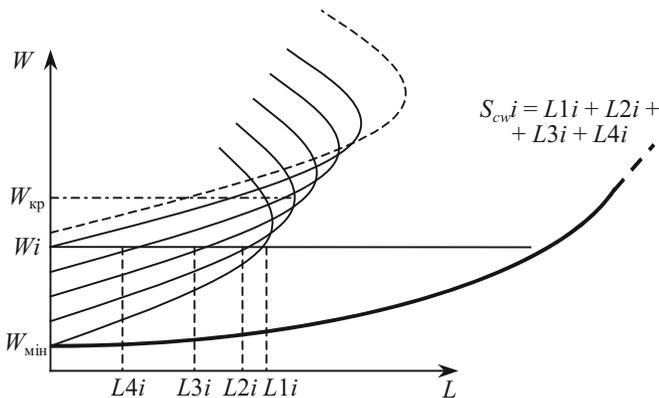


Рис. 6.1. Формування сукупної пропозиції праці:
крива сукупної пропозиції праці

Справа в тому, що крива сукупної пропозиції відповідає безлічі кривих індивідуальної пропозиції (в 2003 році на ринку праці України зареєстровано 22614,2 тис. економічно активних осіб), що мають свій мінімальний рівень заробітної плати $W_{\text{мін}}$, при якому індивід захоче працювати, та свій критичний рівень заробітної плати $W_{\text{кр}}$, при збільшенні якого індивідуальна пропозиція почне скорочуватись. Так, при рівні заробітної плати W_i , перший продавець запропонує $L1i$ годин праці, другий — $L2i$, третій — $L3i$, четвертий — $L4i$, п'ятий тільки почне приймати рішення про можливість роботи, а для шостого даний рівень заробітної плати буде замалим, щоб бути привабливим для розпочинання трудової діяльності. І сукупна пропозиція на даному ринку праці при рівні заробітної плати W_i буде визначатись як сума індивідуальних пропозицій праці, що йому відповідають. І так в кожній точці кривої сукупної пропозиції.

Крива сукупної пропозиції говорить про те, що чим більшими є доходи, які приносить праця, тим більш економічно активним буде населення, тобто тим більшою буде пропозиція праці. Точка $W_{\text{мін}}$ на цьому графіку є крайньою точкою, що характеризує такий мінімальний рівень заробітної плати, який мотивує людей працювати. Така ситуація є загальноприйнятою. Разом з тим, в умовах кризової економіки діють інші закономірності.

Якщо люди не мають інших доходів, ніж доходи від праці, вони вимушені працювати навіть тоді, коли заробітна плата наднизька, і щоб отримати необхідну для виживання суму грошей, вони збільшують обсяги пропозиції. Це стосується як збільшення індивідуальної пропозиції праці: вторинна зайнятість, скорочення споживання платних послуг (перенесення цієї роботи в сім'ю), забезпечення родиною продуктами харчування і отримання додаткових доходів за рахунок праці вдома, в підсобних господарствах; так і збільшення сукупної пропозиції праці: розширення зайнятості жінок, навіть з малими дітьми, зайнятість молоді, що навчається, зайнятість пенсіонерів, дитяча праця.

При цьому на кривій пропозиції праці крім вже розглянутого відрізка «економічно вільної» пропозиції праці ($W_{\text{мін}}W1$) з'являється відрізок «економічно вимушеної» пропозиції праці ($W_{\text{мін}}W2$). На цьому відрізку чим меншим є рівень заробітної плати, тим більшим є обсяг «економічно вимушеної» пропозиції праці (рис. 6.2).

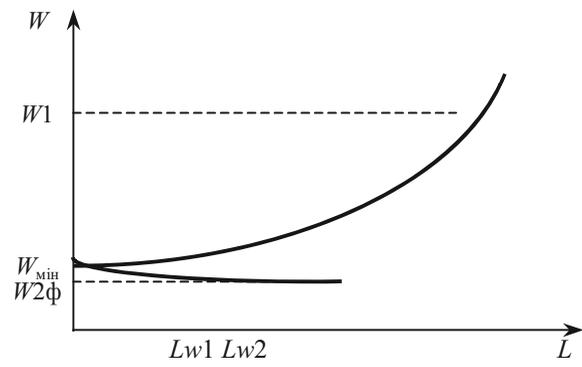


Рис. 6.2. «Економічно вільна» та «економічно вимушена» пропозиція праці

Більш детально про особливості пропозиції праці у кризовій економіці читайте у підручнику професора О. А. Грішної «Економіка праці та соціально-трудові відносини» [21, с. 135—138].

6.3. ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОПОЗИЦІЮ ПРАЦІ. ЗАКОН ПРОПОЗИЦІЇ ПРАЦІ

Як видно із рисунку кривої сукупної пропозиції, її обсяг в першу чергу залежить від рівня заробітної плати. Взаємозв'язок

між пропозицією праці та рівнем заробітної плати виражається законом пропозиції праці — при інших рівних умовах на конкурентному ринку праці обсяг пропозиції праці знаходиться в прямій залежності від його ціни.

Зміна рівня заробітної плати призводить до переміщення по кривій сукупної пропозиції: вгору — при зростанні заробітної плати і вниз — при зниженні рівня оплати праці (рис. 6.3).

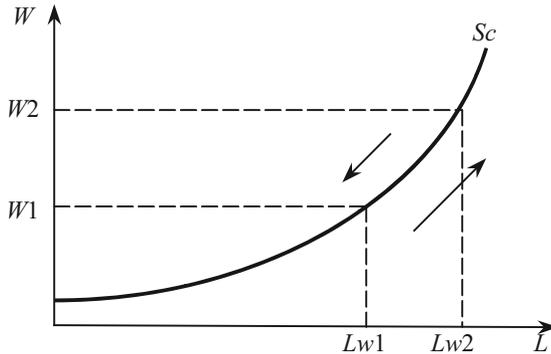


Рис. 6.3. Вплив заробітної плати на обсяг сукупної пропозиції праці

Крім заробітної плати на обсяг сукупної пропозиції впливають такі фактори:

1. Кількість продавців праці, яку характеризує чисельність економічно активного населення, статево-вікова структура населення (+N);

2. Міграція населення: приріст населення внаслідок міграційних потоків (+M), скорочення (–M);

3. Рівень добробуту нації, розвиненість системи соціального захисту (–Д);

4. Розвиненість фінансового ринку, ринку нерухомості та майна, що дозволяє людям використовувати нетрудові доходи (–НД);

5. Рівень оподаткування доходів населення (–О);

6. Встановлена тривалість робочого дня, тижня, місяця, року (–Т);

7. Національні традиції, наприклад, обмеження жіночої праці (–НТ);

8. Діяльність професійних спілок на ринку праці (+, –ПС)

Отже, сукупна пропозиція праці є функцією:

$$Sc = f(+3П; +N; \pm M; -Д; -НД; -О; -Т; -НТ; \pm ПС).$$

Дані впливають на обсяг сукупної пропозиції неоднозначно. Фактори, яким відповідає додатній знак, прямо впливають на рівень сукупної пропозиції. Фактори, яким відповідає від'ємний знак, мають зворотній вплив на обсяг сукупної пропозиції на ринку праці.

Так, збільшення чисельності економічно активного населення, покращення статеві-вікової структури населення позитивно вплине на обсяг сукупної пропозиції, переміщуючи криву сукупної пропозиції вправо-вниз. І навпаки, зменшення чисельності економічно активного населення призведе до переміщення кривої сукупної пропозиції вліво-вгору. При підвищенні, наприклад, добробуту населення, розвитку системи соціального забезпечення, сукупна пропозиція праці скоротиться, а її крива переміститься вліво-вгору. І навпаки. Профспілки можуть впливати на сукупний попит і в плані скорочення, і в плані її збільшення, в залежності від питань, які вони вирішують. Якщо це забезпечення зайнятості, то даний фактор діє із знаком «+», якщо забезпечення гідної заробітної плати, із знаком «-». Детальніше дію профспілок було розглянуто в курсі «Мікроекономіка».

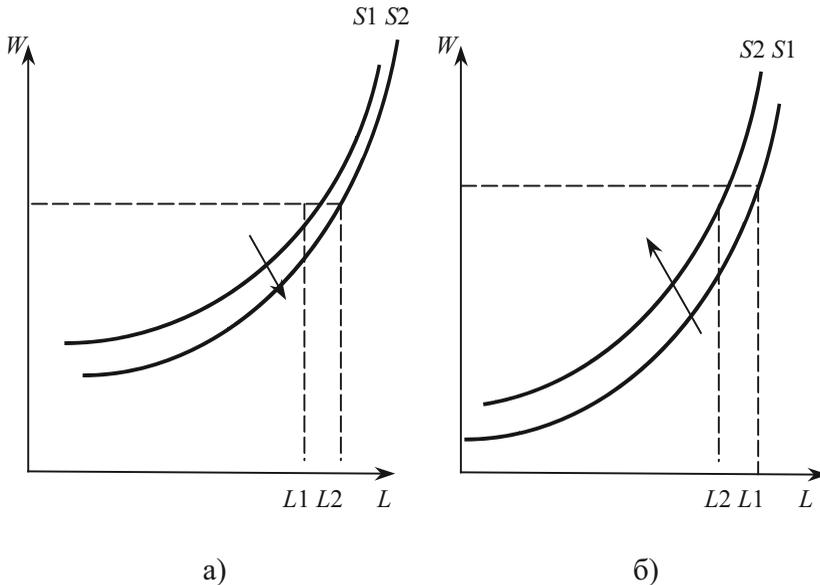


Рис. 6.4. Переміщення кривої сукупної пропозиції під впливом недохідних факторів: а) підвищення сукупної пропозиції; б) скорочення сукупної пропозиції.

6.4. РЕГУЛЮВАННЯ ОБСЯГУ СУКУПНОЇ ПРОПОЗИЦІЇ ПРАЦІ

Джерелами сукупної пропозиції праці є зайняті, що продовжують пропонувати свою працю наступної години, доби, місяця, року, та ті, що відносяться до сукупної пропозиції праці згідно вузького підходу (безробітні). Потенційно джерелом підвищення сукупної пропозиції праці може стати і частина працездатного населення, що по якихось причинах є економічно неактивною на ринку праці. Тобто частина людей, що не мають і не хочуть мати роботи. Джерела пропозиції праці сегментують за кваліфікаційною ознакою, конкурентоспроможністю, формами договірних відносин, причинами вступу до складу безробітних [69, с. 100—101].

За кваліфікаційною ознакою виділяють чотири групи. До першої входять висококваліфіковані керівники та управлінці, що мають високий соціальний статус і заробітну плату на рівні міжнародних стандартів, надійні гарантії зайнятості. До другої групи входять професіонали, що мають вищу і середню спеціальну освіту, зайняті у сфері високих технологій, у державному секторі. Вони мають високий рівень заробітної плати, що захищається профспілками і коригується у зв'язку з інфляцією, високу конкурентоспроможність, досить високі гарантії зайнятості. До третьої групи належать працівники тих професій, яких є надлишок на ринку праці. Вони мають низьку заробітну плату і слабкі гарантії зайнятості. До четвертої групи відносять соціально вразливих економічно активних осіб — молодь, яка вперше виходить на ринок праці, особи передпенсійного та пенсійного віку, інваліди, жінки з малолітніми дітьми тощо, що мають низькі доходи і гарантії зайнятості.

Сукупна пропозиція праці сегментується за кваліфікаційною ознакою залежно від поділу робочих місць на первинні та вторинні. Виділяють три групи. До першої входять спеціалісти, які мають середню і вищу спеціальну освіту, керівники, адміністратори і висококваліфіковані робітники. Вони займають первинні незалежні робочі місця, мають високу заробітну плату і високу гарантію зайнятості. До другої групи відносять техніків, адміністративно-допоміжний персонал і робітників середньої кваліфікації, що займають первинні залежні робочі місця і мають високий рівень заробітної плати, і високу гарантію зайнятості. До третьої групи входять працівники сфери обслуговування, некваліфіковані робітники, службовці низької категорії. Вони займають вторинні робочі місця, мають невисоку заробітну плату і недостатні гарантії зайнятості.

За ознакою конкурентоспроможності виділяють дві групи робітників: конкурентоспроможні і неконкурентоспроможні. До останніх належать молодь, жінки, люди похилого віку тощо.

За формою договірних відносин виділяють такі групи: а) особи, найняті на постійну роботу протягом повного робочого часу, що мають сильні гарантії зайнятості, б) особи, залучені на тимчасову роботу — це резерв першочергового звільнення; в) персонал, що входить до штатного розкладу, але знаходиться в адміністративних відпустках без утримання — це форма прихованого безробіття.

Праценадлишковий ринок праці потребує регулювання сукупної пропозиції робочої сили в напрямку її зменшення. Тому рекомендується [69, с. 108]:

- збільшувати в закладах освіти кількість місць із денною формою навчання, підвищувати стипендії студентам денної форми навчання;
- збільшувати кількість програм загальноосвітньої і професійної підготовки молоді;
- збільшувати терміни професійного навчання;
- збільшувати допомогу і тривалість відпусток жінкам для догляду за дітьми зі збереженням трудового стажу;
- збільшувати допомогу у зв'язку із безробіттям;
- створювати умови для власного бізнесу, самозайнятості населення;
- знижувати вік виходу на пенсію і збільшувати її розміри;
- обмежувати одночасне отримання пенсії і заробітної плати;
- вводити віковий ценз для деяких професій;
- перерозподіляти робочий час і робочі місця (перехід часткову та тимчасову зайнятість, збільшення тривалості щорічних відпусток, скорочення робочого дня і робочого тижня).

Методи скорочення попиту на робочу силу та збільшення сукупної пропозиції включають: встановлення додаткових податків за використання робочої сили; жорстка кредитна політика; встановлення підприємству одноразових виплат у бюджет за наймання працівників певної категорії; зниження інвестицій; скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

Одним із методів збільшення пропозиції праці є підвищення якості останньої, а отже, і конкурентоспроможності. З цією метою потрібно забезпечити: організацію профпідготовки і перепідготовки, підвищення кваліфікації працюючих та безробітних; надання податкових пільг підприємствам, які здійснюють перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників; розробку спеціальних програм підвищення конкурентоспроможності окремих груп населення на ринку праці. Крім того, необхідно розробляти

методи збільшення індивідуальної пропозиції праці, що враховують як доходні, так і недоходні фактори впливу на неї.

ТЕСТИ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ПО ТЕМІ 6

1. Сукупна пропозиція праці — це:

- а) загальна кількість праці, що пропонується на ринку праці при визначеній ціні протягом певного проміжку часу;
- б) обсяг економічної активності населення;
- в) кількість працездатного населення країни;
- г) кількість працездатного населення та кількість населення віком молодше працездатного.

2. Виділяють такі підходи до визначення сукупної пропозиції праці:

- а) вузький;
- б) первинний;
- в) вторинний;
- г) широкий.

3. Сукупна пропозиція (S_c) — це сума індивідуальних пропозицій на ринку праці (S_i): $S_c = \sum_{i=1}^N S_i$, або $S_c = S_i \cdot N$, де i —

порядковий номер індивідуальної пропозиції, N — це:

- а) кількість індивідуальних продавців на ринку праці;
- б) кількість економічно активного населення країни;
- в) кількість працездатного населення країни;
- г) кількість населення країни \pm міграційне сальдо.

4. Крива сукупної пропозиції має вигляд:

- а) позитивно нахиленої прямої;
- б) загнутої у зворотну сторону кривої;
- в) спадаючої кривої;
- г) вертикальної лінії.

5. Закон пропозиції праці відображає взаємозв'язок між пропозицією праці та:

- а) кількістю продавців на ринку праці;
- б) рівнем заробітної плати;
- в) діяльністю на ринку праці профспілок;
- г) напрямом міграції населення.

6. Зниження рівня заробітної плати призводить до:

- а) переміщення кривої сукупної пропозиції вліво;
- б) переміщення по кривій сукупної пропозиції вгору;
- в) переміщення по кривій сукупної пропозиції вниз;
- г) переміщення кривої сукупної пропозиції вправо.

7. Пряма залежність між дією фактора впливу на сукупну пропозицію та її обсягом характерна для таких факторів впливу на сукупну пропозицію праці:

- а) кількість продавців праці, яку характеризує чисельність населення, рівень економічної активності, статево-вікова структура населення;
- б) рівень добробуту нації, розвиненість системи соціального захисту;
- в) розвиненість фінансового ринку, ринку нерухомості та майна, що дозволяє людям використовувати нетрудові доходи;
- г) рівень оподаткування доходів населення.

8. Зворотна залежність між дією фактора впливу на сукупну пропозицію та її обсягом характерна для таких факторів впливу на сукупну пропозицію праці:

- а) встановлена тривалість робочого дня, тижня, місяця, року;
- б) міграція населення;
- в) діяльність професійних спілок на ринку праці
- г) кількість продавців праці, яку характеризує чисельність населення, рівень економічної активності, статево-вікова структура населення.

9. Збільшення чисельності економічно активного населення, покращення статево-вікової структури населення вплине на обсяг сукупної пропозиції, переміщуючи криву сукупної пропозиції:

- а) вправо-вниз;
- б) вліво-вгору;
- в) вліво-вниз;
- г) вправо-вгору.

10. При підвищенні добробуту населення, розвитку системи соціального забезпечення, крива сукупної пропозиції праці переміститься:

- а) вправо-вниз;
- б) вліво-вгору;
- в) вліво-вниз;
- г) вправо-вгору.

11. До економічно неактивного населення включають:

- а) інвалідів;
- б) тимчасово непрацюючих з причини хвороби;
- в) матерів, що знаходяться у відпустці по догляду за дітьми віком до трьох років;
- г) тих, що не мають і не хочуть мати роботи.

12. Сукупна пропозиція згідно із широким підходом включає:

- а) зайняте населення;
- б) безробітне населення;
- в) економічно неактивне населення;
- г) неконкурентоспроможне на ринку праці населення.

13. До соціально вразливих економічно активних осіб відносять:

- а) молодь, яка вперше виходить на ринок праці;
- б) осіб передпенсійного та пенсійного віку;
- в) інвалідів;
- г) жінок з малолітніми дітьми.

14. Сукупна пропозиція праці сегментується за кваліфікаційною ознакою залежно від поділу робочих місць на:

- а) первинну;
- б) конкурентоспроможну;
- в) неконкурентоспроможну;
- г) вторинну.

15. Працівники сфери обслуговування, некваліфіковані робітники, службовці низької категорії, що мають невисоку заробітну плату і недостатні гарантії зайнятості, займають робочі місця:

- а) первинні;
- б) вторинні;
- в) середні;
- г) третинні.

16. За формою договірних відносин виділяють такі групи:

- а) особи, найняті на постійну роботу протягом повного робочого часу, що мають сильні гарантії зайнятості;
- б) особи, найняті на постійну роботу протягом повного робочого часу, що не мають сильні гарантії зайнятості, у зв'язку із не конкурентоспроможністю на ринку праці;
- в) особи, залучені на тимчасову роботу — це резерв першочергового звільнення;

г) персонал, що входить до штатного розкладу, але знаходиться в адміністративних відпустках без утримання — це форма прихованого безробіття;

17. Негативно впливає на обсяг сукупної пропозиції праці в Україні:

- а) демографічна ситуація;
- б) міграційне сальдо;
- в) розвиненість вторинного ринку цінних паперів, що дозволяє отримувати нетрудові доходи;
- г) активне втручання профспілок.

18. Регіональний зріз динаміки сукупної пропозиції праці в Україні характеризується наступним:

- а) по всіх регіонах України відбувається скорочення сукупної пропозиції праці;
- б) по всіх регіонах відбувається підвищення сукупної пропозиції праці;
- в) скорочення сукупної пропозиції праці відбувається по всіх регіонах України, крім м. Київ;
- г) скорочення сукупної пропозиції праці відбувається по всіх регіонах України, крім Чернівецької, Закарпатської, Сумської областей та Автономної республіки Крим.

19. Для Полтавської області характерне:

- а) підвищення сукупної пропозиції праці, що перевищує середній рівень динаміки сукупної пропозиції праці по Україні;
- б) підвищення сукупної пропозиції праці, рівень якого нижче середнього рівня динаміки сукупної пропозиції праці по Україні;
- в) скорочення сукупної пропозиції праці, що перевищує середній рівень динаміки сукупної пропозиції праці по Україні;
- г) скорочення сукупної пропозиції праці, рівень якого нижче середнього рівня динаміки сукупної пропозиції праці по Україні;

20. 3 підходів офіційної статистики України сукупна пропозиція праці у широкому розумінні — це:

- а) чисельність офіційно зареєстрованих безробітних громадян України;
- б) чисельність безробітних, визначена за методологією МОП;
- в) чисельність економічно активного населення — всі, хто працює, або не працює і хоче працювати у віці 15—70 років;
- г) загальна чисельність населення у працездатному віці.

- 7.1. Сутність індивідуального попиту на працю. Крива індивідуального попиту на працю та визначення обсягу індивідуального попиту на ринку праці.
- 7.2. Короткостроковий та довгостроковий індивідуальний попит на працю.
- 7.3. Сукупний попит на ринку праці. Еластичність попиту.
- 7.4. Фактори впливу на попит на ринку праці. Ефекти масштабу та заміщення.

7.1. СУТНІСТЬ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПОПИТУ НА ПРАЦЮ. КРИВА ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПОПИТУ НА ПРАЦЮ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ОБСЯГУ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ПОПИТУ НА РИНКУ ПРАЦІ

Попит на працю — це кількість праці, що може бути куплена при певній ціні праці та у визначений час. **Індивідуальний попит** визначається кількістю праці, що може бути куплена при певній ціні праці та у визначений час окремою фірмою. Розглянемо особливості формування індивідуального попиту на конкурентному ринку праці.

Особливість конкурентного ринку праці полягає у відповідності таким характеристикам: наявність на ринку значної кількості фірм, що конкурують між собою за придбання праці; наявності великої кількості працівників однакової кваліфікації, що пропонують свої послуги незалежно один від одного; неможливості впливу на ринкові ставки заробітної плати ні окремою фірмою, ні окремим працівником.

При конкурентному ринку праці окрема фірма погоджується з ринковою ціною праці, і може придбати на ринку більшу чи меншу кількість трудових послуг за даною ціною. Тому пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку буде абсолютно еластичною і матиме вигляд прямої лінії, що відповідатиме ринковій ціні праці та, відповідно, граничним витратам на цей ресурс: $W = MRC$ (рис. 7.1).

Попит на працю для фірми визначається кривою граничного продукту (MRP) в грошовому вираженні. Чим меншим є рівень заробітної плати, тим привабливішим є фактор праці для фірми. Але у визначенні зворотної залежності між ставкою заробітної

плати і обсягом попиту є обмеження. Поки $MRP > MRC$, фірма може збільшувати попит на працю при скороченні ціни. Якщо ж додатково витрачена гривня на додаткову працю приносить доходу менше, ніж витрачено коштів, подальше збільшення попиту на працю для фірми стає економічно недоцільним, навіть якщо рівень заробітної плати скорочується (зона Б). Тобто, якщо фірма має 5 станків, та наймання додаткового, шостого робітника, є нерентабельним, бо приросту продукції в результаті не відбудеться. І витратити кошти на заробітну плату шостому робітникові є недоцільним, навіть якщо робітник згоден працювати за її заниженою ставкою. Оптимальним обсягом індивідуального попиту, що максимізує прибуток фірми, є L_1 ($MRP = MRC$) [49, с. 164—165], коли фірма наймає максимальну кількість працівників, не підвищуючи при цьому собівартість продукції.

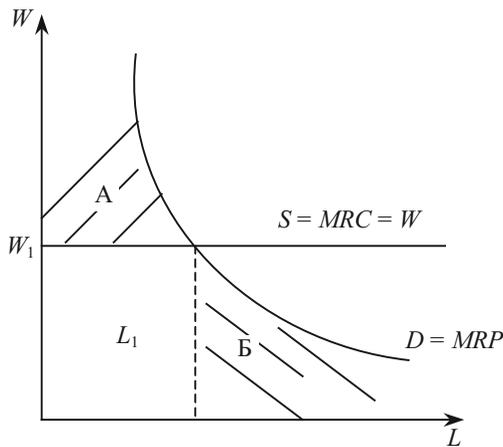


Рис. 7.1. Визначення оптимального рівня індивідуального попиту на конкурентному ринку праці

7.2. КОРОТКОСТРОКОВИЙ ТА ДОВГОСТРОКОВИЙ ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПОПИТ НА ПРАЦЮ

Певні особливості має попит на працю у коротко- і довготривалий періоди. У короткий проміжок часу роботодавцеві важко замінити робочу силу капіталом (і навпаки), споживачі не можуть у значній мірі змінити свого попиту на продукцію у відповідь на зростання ціни на неї. Протягом значного періоду часу

реакція на зміну різних чинників попиту на працю стає, безумовно, більш відчутною.

Сутність та принципові відмінності коротко- і довгострокового попиту на працю детально розроблені Р. Д. Еренбергом і Р. С. Смітом.

Короткостроковий індивідуальний попит на працю — попит, за якого капітал підприємства і технологія виробництва залишаються незмінними, єдиним параметром, що змінюється, є праця.

Довгостроковий індивідуальний попит на працю — попит, на працю, який супроводжується зміною інших чинників виробництва: капіталом, технологією.

У короткостроковому періоді попит на працю буде залежати від двох факторів: 1) граничної продуктивності праці; 2) граничного доходу праці по відношенню до граничних витрат на неї.

Гранична продуктивність праці — кількість продукції яку отримує підприємство, наймаючи одного додаткового працівника при незмінному капіталі (таблиця 7.1).

Таблиця 7.1

ПРИКЛАД ВИЗНАЧЕННЯ ГРАНИЧНОГО ПРОДУКТУ ПРАЦІ АВТОМАГАЗИНУ [13, с. 63]

Чисельність продавців	Кількість проданих автомобілів	Граничний продукт праці
0	0	—
1	10	10
2	21	11
3	26	5

Як видно із таблиці, один продавець може продати 10 автомобілів за місяць, а два — вже 21 автомобіль. Тобто з приходом другого продавця обсяг реалізації зріс на 11 автомобілів. Тобто 11 автомобілів — це гранична продуктивність праці другого продавця. Наймаючи ще одного продавця, магазин продасть 26 машин. Тобто гранична продуктивність третього продавця складе 6 автомобілів. Гранична продуктивність четвертого продавця буде ще нижчою, а, можливо, і від’ємною, якщо вчотирьох вони продадуть менше автомобілів, ніж продавали втрьох.

Це — **закон зменшення граничної віддачі**, який є похідним від того, що зі зростанням числа зайнятих на кожного додаткового працівника припадає менша питома вага капіталу, з яким він працює [13, с. 63]. Справа в тому, що торгові площі магазину не зросли, більше клієнтів вони не вміщують, додаткова кількість робочої сили призводить до все меншого зростання граничного продукту праці.

Аналогічно визначається граничний дохід та граничні витрати праці — приріст доходу та приріст витрат на оплату праці із найманням додаткового працівника. Оскільки прибуток є доходом мінус затрати, то якщо граничний дохід перевищує граничні затрати, загальний прибуток може зростати зі збільшенням числа зайнятих. Якщо граничний дохід нижче за граничні затрати, то прибуток починає зменшуватися з останнім прийнятим на роботу працівником, і тоді можна збільшити прибуток за рахунок скорочення чисельності. Наочно це видно з таблиці 7.2, у якій подано три варіанти визначення прибутку при складанні робітниками телевізорів.

Таблиця 7.2

ВИЗНАЧЕННЯ ГРАНИЧНОГО ПРОДУКТУ ПРАЦІ [13, с. 63]

Чисельність робітників	Кількість зібраних телевізорів	Дохід, грн.	Витрати (заробітна плата), грн.	Прибуток, грн.	Вартість граничного продукту, грн.
Приклад А: ціна — 10 грн за одиницю, заробітна плата — 65 грн.					
1	10	100	65	35	100
2	19	190	130	60	90
3	27	270	195	75	80
4	34	340	260	80	70
5	40	400	325	75	60
6	45	450	390	60	50
Приклад Б: ціна — 10 грн за одиницю, заробітна плата — 85 грн.					
1	10	100	85	15	100
2	19	190	170	30	90
3	27	270	255	15	80
4	34	340	340	0	70
5	40	400	425	-25	60
6	45	480	510	-60	50
Приклад В: ціна — 80 грн за одиницю, заробітна плата — 65 грн.					
1	10	80	65	15	80
2	19	152	130	22	72
3	27	216	195	21	64
4	34	212	260	12	56
5	40	320	325	-5	48
6	45	360	390	-30	40

Як видно із таблиці, в першому прикладі прилюбій кількості працівників від 1 до 6 фірма отримує прибуток. Тобто гранична прибутковість праці кожного працівника є додатною. В прикладі Б та В, фірма має зупинитись на чотирьох працівниках. Це пояснюється таким. Для фірми в прикладі Б при такій кількості працівників відбувається максимізація загального обсягу прибутку фірми. Максимізація прибутку можлива за умов такої зайнятості, коли граничний дохід на останнього прийнятого працівника (MRL) дорівнює граничним затратам на оплату праці (MCL). Для фірми в прикладі В така максимізація ще не буде досягнута, але п'ятий працівник вже буде працювати з від'ємною граничною прибутковістю. Для максимального використання виробничих можливостей та максимізації прибутку в такому випадку доцільно було б найняти п'ятого працівника на умовах неповного робочого дня на $2/3$ ставки.

Тобто, при $MRL > MCL$, слід збільшувати число зайнятих; при $MRL < MCL$, кількість зайнятих необхідно скоротити; при $MRL = MCL$ досягається точка рівноваги, коли не треба ні збільшувати, ні зменшувати чисельність зайнятих тому, в даному випадку прибуток буде максимальним.

У довгостроковому періоді попит на працю роботодавець змінює залежно від кон'юнктури ринку, власної стратегії, особливостей обраної сфери діяльності, вартості капіталу та праці. Вплив співвідношення вартості праці та капіталу на попит на працю в довгостроковому періоді пояснюється дією двох ефектів: «ефект масштабу» та «ефект заміщення». Ефект масштабу — такий засіб впливу на попит на працю, при якому зміна величини показника, що характеризує фактор, веде до зміни попиту на працю. Ефект заміщення характерний тоді, коли праця, представлена певною кількістю працівників, заміщується під впливом дії фактора технікою.

Рівень заробітної плати впливає на зайнятість у зв'язку з ефектом масштабу. Фірма збільшуватиме виробництво доти, доки граничний дохід від останньої виробленої одиниці продукції не дорівнюватиме граничним затратам. У таких умовах підвищення заробітної плати тягне за собою зростання цих затрат, не впливаючи на граничний дохід. Внаслідок цього на попередньому рівноважному рівні виробництва граничні затрати перевищуватимуть граничний дохід. Фірма несе збитки від виробництва останньої одиниці продукції і може збільшити дохід тільки шляхом скорочення виробництва, а скорочення виробництва — це зниження праці й капіталу.

Ефект заміщення дію наступним чином. Для одержання максимального прибутку фірма повинна звести до мінімуму витрати за будь-якого обсягу виробництва. Мінімізація витрат досягається, коли додаткова одиниця продукції, вироблена додатковою одиницею праці (при незмінному капіталі), коштує стільки ж, скільки вона б коштувала за рахунок збільшення капіталу. Якщо граничні витрати при зростанні виробництва на одну одиницю продукції при використанні тільки додаткової праці становлять 20 грн., а при збільшенні капіталу — 10 грн., то доцільним є скорочення праці і підвищення капіталу. При звільненні працівників фірма заощадить 20 грн. Для збереження обсягу виробництва їй потрібно буде витратити 10 грн. на збільшення капіталу. Загальним результатом буде незмінний рівень виробництва, але при менших витратах.

Заміна праці капіталом відбуватиметься до тих пір, доки витрати на виробництво додаткової одиниці продукції, зумовлені наймом додаткової одиниці праці, перевищують витрати на виробництво додаткової одиниці продукції, пов'язані зі зростанням капіталу. Мінімізація витрат буде досягнута тоді, коли розширення виробництва за рахунок залучення нової робочої сили і за рахунок зростання капіталу обійдеться однаково [13, с. 63]:

$$\frac{W}{MPL} = \frac{C}{MPK} \quad \text{або} \quad \frac{W}{C} = \frac{MPL}{MPK} \quad (7.1)$$

де W — ставка заробітної плати; C — вартість експлуатації одиниці устаткування за певний період; MPL — граничний продукт праці; MPK — граничний продукт капіталу.

7.3. Сукупний попит на ринку праці. Еластичність попиту

Сукупний попит відображає загальну потребу економіки в певній кількості працівників на кожен даний момент часу і визначається кількістю та якістю робочих місць, які існують в економіці і функціонують або потребують заповнення. Сукупний попит формується сукупністю індивідуальних попитів на ринку праці.

Для сукупної пропозиції праці характерний закон попиту на праці, що визначає зворотну залежність величини попиту на праці від ставки заробітної плати, якщо всі інші умови є рівними.

Відповідно крива сукупної пропозиції має похилий зліва донизу вигляд, що доводить зростання попиту на працю при скороченні розміру заробітної плати, і навпаки (рис. 7.2).

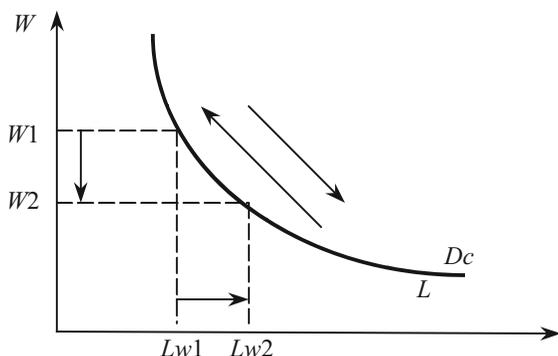


Рис. 7.2. Крива сукупного попиту на ринку праці

Для кількісного виміру впливу одного фактора на інший, використовується показник еластичності, що показує, на скільки відсотків зміниться одна величина при зміні іншої на один відсоток.

Наприклад, коефіцієнт цінової еластичності ($E_{ц}$) попиту на працю можна виміряти по формулі:

$$E_{ц} = \frac{\Delta D}{\Delta ЗП}, \quad (7.2)$$

де ΔD — приріст, або скорочення обсягу попиту на працю, %; $\Delta ЗП$ — приріст, або скорочення заробітної плати, %.

Якщо абсолютне значення показника еластичності буде меншим 1, то попит є відносно нееластичним, тобто зміна ціни приведе до меншої зміни попиту на працю. Якщо абсолютна величина показника еластичності буде менше 1, то попит на працю відносно еластичний, і вплив ціни праці приведе до більшої зміни попиту на працю. Якщо ж коефіцієнт еластичності дорівнює 1, то зміна ціни праці на 1% приведе до такої ж зміни попиту на працю [86].

7.4. ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПОПИТ НА РИНКУ ПРАЦІ. ЕФЕКТИ МАСШТАБУ ТА ЗАМІЩЕННЯ

Крім ціни на попит на працю впливають інші фактори. Для їх визначення скористаємося висновком прихильників кейнсіанської теорії про наявність прямого зв'язку між обсягом сукупного попиту на ринку праці (D_c) і рівнем сукупного попиту в країні. Тобто, $D_c = f(\text{СП})$.

Враховуючи структуру сукупного попиту [3, с. 55], функція попиту на ринку праці може бути представлена таким чином:

$$\text{ПРП} = f(C + I + \text{ПД} + \text{ПЗ}), \quad (7.2)$$

де C — споживчий попит, тобто платоспроможний попит домогосподарств на споживчі товари, I — інвестиційний попит (попит підприємців на засоби виробництва для відновлення зношеного капіталу та збільшення нового капіталу), ПД — попит держави на товари і послуги для виробництва суспільних благ та здійснення державних інвестицій, ПЗ — попит закордону на чистий експорт, за умови, що попит на імпорт входить у попередні три компоненти.

Встановлення такого зв'язку дозволяє виділити чотири напрями збалансування ринку праці стосовно підвищення попиту на ньому: 1) підвищення платоспроможності попиту населення; 2) підвищення інвестиційного попиту; 3) активізація державної діяльності на ринку товарів та інвестицій; 4) підвищення рівня чистого експорту.

Отже, засобом збалансування ринку праці в сучасних умовах є не скорочення заробітної плати, як традиційно обґрунтовується, а її підвищення з метою забезпечення платоспроможного попиту домогосподарств на споживчому та інвестиційному ринках.

При зміні попиту на товари підприємці будуть збільшувати обсяг виробництва, ефект масштабу приведе до збільшення попиту на працю, крива попиту переміститься вправо (рис. 7.3, а). Ефекту заміщення при цьому не виникає.

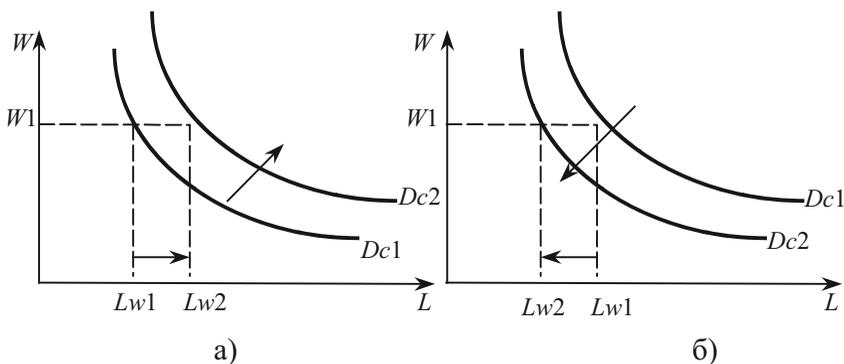


Рис. 7.3. Вплив нецінових факторів на попит на ринку праці:

а) збільшення попиту на ринку праці;

б) зниження попиту на ринку праці

При зміні пропозиції капіталу і, відповідно, ціни капіталу, ефект масштабу проявляється так: зниження ціни капіталу → зниження собівартості → зниження ціни товарів → підвищення попиту на товари → підвищення обсягу виробництва → підвищення попиту на працю. В такому випадку при одному й тому ж рівні заробітної плати обсяг попиту на працю буде вищим, тобто відбудеться переміщення кривої попиту на працю вправо (рис. 7.3, а).

При цьому може діяти і ефект заміщення, коли при зниженні ціни капіталу підприємці будуть замішувати працю капіталоємними технологіями, що призведе до скорочення попиту на працю. В результаті при одному й тому ж рівні заробітної плати обсяг попиту на працю буде нижчим, тобто відбудеться переміщення кривої попиту на працю вліво (рис. 7.3, б).

При зміні ціни праці — рівня заробітної плати, ефект масштабу діє таким чином: ріст заробітної плати → підвищення собівартості → підвищення ціни товарів → зниження попиту на товари → зниження обсягу виробництва → зниження попиту на працю.

Ефект заміщення буде діяти тоді, коли підприємці при зростанні заробітної плати почнуть впроваджувати трудозберігаючі технології, що також приведе до скорочення попиту на працю. В цьому випадку ефект масштабу і ефект заміщення діють в одному напрямі — в напрямі скорочення попиту на працю при зростанні рівня її оплати. Тобто при зростанні ціни праці рух відбувається по кривій попиту (рис. 7.2), сама ж крива не переміщується.

Отже, як бачимо, маємо протилежний ефекти дії зміни заробітної плати на попит на ринку праці, ніж було визначено у питанні 2. На нашу думку, напрямок впливу заробітної плати на попит на ринку праці залежить від фази економічного циклу країни. Так, в умовах наближення до потенційного рівня виробництва, зростання заробітної плати приведе до інфляції, тобто зростання цін. В умовах же недостатнього попиту на працю, неповної зайнятості, коли ринкова ціна праці не забезпечує нормальної платоспроможності населення, і основна його маса знаходиться за межею бідності, скорішим, на нашу думку, ефектом буде вплив заробітної плати на платоспроможність населення. Це також можна пояснити ефектом масштабу: зростання заробітної плати → підвищення купівельної спроможності → підвищення попиту на товари → підвищення обсягу виробництва → підвищення попиту на працю.

1. Кількість праці, що може бути куплена при певній ціні праці та у визначений час — це:

- а) потреба в праці;
- б) пропозиція праці;
- в) працеспроможність суспільства;
- г) попит на працю.

2. Кількістю праці, що може бути куплена при певній ціні праці та у визначений час окремою фірмою визначається:

- а) індивідуальний попит;
- б) індивідуальна пропозиція;
- в) сукупний попит;
- г) сукупна пропозиція.

3. До особливостей конкурентного ринку праці відносять:

- а) наявність на ринку значної кількості фірм, що конкурують між собою за придбання праці;
- б) наявність великої кількості працівників однакової кваліфікації, що пропонують свої послуги незалежно один від одного;
- в) неможливість впливу на ринкові ставки заробітної плати ні окремою фірмою, ні окремим працівником;
- г) наявність на ринку сильної профспілки, що може впливати на стави заробітної плати та рівень зайнятості.

4. При конкурентному ринку праці окрема фірма:

- а) встановлює рівень заробітної плати, за якого погодиться прийняти працівника на роботу;
- б) погоджується з ринковою ціною праці, і може придбати на ринку більшу чи меншу кількість трудових послуг за даною ціною;
- в) збільшує рівень заробітної плати, коли хоче залучити на роботу якомога більше працівників;
- г) зменшує рівень заробітної плати, коли хоче скоротити чисельність найманих працівників.

5. Пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку буде:

- а) абсолютно еластичною;
- б) нееластичною;
- в) еластичною;
- г) з одиничною еластичністю.

6. Пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку має вигляд:

- а) прямої вертикальної лінії;
- б) прямої горизонтальної лінії;
- в) спадної кривої;
- г) зростаючої кривої.

7. Пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку відповідатиме:

- а) кількості осіб, що бажають працювати на даній фірмі (КБ);
- б) кількості безробітних необхідної професії та кваліфікації (Б);
- в) ринковій ціні праці та, відповідно, граничним витратам на цей ресурс ($W = MRC$);
- г) середнім витратам на працю (ARC).

8. Попит на працю для фірми визначається:

- а) кривою граничного продукту (MRP) в грошовому вираженні;
- б) кривою середнього продукту (ARP) в грошовому вираженні;
- в) ринковій ціні праці та, відповідно, граничним витратам на цей ресурс ($W = MRC$);
- г) середнім витратам на працю (ARC).

9. Чи завжди є вірним вираз: «Чим меншим є рівень заробітної плати, тим привабливішим є фактор праці для фірми»:

- а) завжди;
- б) ніколи;
- в) до певної межі, поки $MRP > MRC$;
- г) до певної межі, поки $MRC > MRP$.

10. Загальну потребу економіки в певній кількості працівників на кожен даний момент часу і визначається кількістю та якістю робочих місць, які існують в економіці і функціонують або потребують заповнення визначає:

- а) індивідуальний попит;
- б) індивідуальна пропозиція;
- в) сукупний попит;
- г) сукупна пропозиція.

11. Закон попиту на працю визначає:

- а) зворотну залежність величини попиту на працю від ставки заробітної плати;
- б) пряму залежність величини попиту на працю від ставки заробітної плати;
- в) зворотну залежність величини попиту на працю від обсягу пропозиції праці;
- г) пряму залежність величини попиту на працю від обсягу пропозиції праці.

12. Графік сукупної пропозиції має вигляд:

- а) прямої вертикальної лінії;
- б) прямої горизонтальної лінії;
- в) спадної кривої;
- г) зростаючої кривої.

13. Наявність прямого зв'язку між обсягом сукупного попиту на ринку праці (D_c) і рівнем сукупного попиту в країні (СП) довели прихильники:

- а) кейнсіанської теорії;
- б) монетаристської теорії;
- в) марксистської теорії;
- г) меркантилістської теорії.

14. Напрями збалансування ринку праці стосовно підвищення попиту на ньому:

- а) підвищення платоспроможності попиту населення;
- б) підвищення інвестиційного попиту;
- в) активізація державної діяльності на ринку товарів та інвестицій;
- г) підвищення рівня чистого експорту.

15. Засіб впливу на попит на працю, при якому зміна величини показника, що характеризує інший фактор виробництва, веде до зміни попиту на працю — це:

- а) ефект масштабу;
- б) ефект заміщення;
- в) закон попиту;
- г) закон пропозиції.

16. Збільшення попиту на працю під дією ефекту масштабу на графіку відображається так:

- а) крива попиту переміститься вправо;
- б) крива попиту переміститься вліво;
- в) переміщення відбудеться вгору по кривій попиту;
- г) переміщення відбудеться вниз по кривій попиту.

17. При зміні пропозиції капіталу і, відповідно, ціни капіталу, ефект масштабу проявляється так:

- а) зниження ціни капіталу → зниження собівартості → зниження ціни товарів → підвищення попиту на товари → підвищення обсягу виробництва → підвищення попиту на працю;
- б) ріст заробітної плати → підвищення собівартості → підвищення ціни товарів → зниження попиту на товари → зниження обсягу виробництва → зниження попиту на працю;

в) зниження ціни капіталу → підвищення собівартості → підвищення ціни товарів → зниження попиту на товари → зниження обсягу виробництва → зниження попиту на працю;

г) ріст заробітної плати → зниження собівартості → зниження ціни товарів → підвищення попиту на товари → підвищення обсягу виробництва → підвищення попиту на працю.

18. Формулою: $E_{\Delta D} = \frac{\Delta D}{\Delta ZП}$, де ΔD — приріст, або скорочення обсягу попиту на працю, %; $\Delta ZП$ — приріст, або скорочення заробітної плати, % визначається:

- а) коефіцієнт цінової еластичності попиту на працю;
- б) коефіцієнт цінової еластичності пропозиції праці;
- в) перехресна еластичність попиту на працю;
- г) перехресна еластичність пропозиції праці.

19. Якщо абсолютне значення показника еластичності буде меншим 1, то попит є відносно нееластичним, тобто:

- а) зміна ціни приведе до меншої зміни попиту на працю;
- б) вплив ціни праці приведе до більшої зміни попиту на працю;
- в) зміна ціни праці на 1% приведе до такої ж зміни попиту на працю;
- г) зміна ціни не приведе до зміни попиту на працю.

20. Протягом 1999—2004 років відбулась така зміна попиту на ринку праці:

а) відбулось значне підвищення попиту на ринку праці як по Україні загалом, так і по кожному її регіону;

б) відбулось значне підвищення попиту на ринку праці України, але в Кіровоградській, Львівській та Житомирській областях відбулось скорочення попиту на працю;

в) відбулась значна диференціація попиту на ринку праці регіонів України. Максимальне зростання попиту відбулось в м. Київ. Максимальне скорочення попиту на працю відбулось в Чернігівській, Луганській та Одеській областях;

г) зростання попиту на ринку праці відбулось тільки в м. Київ.

- 8.1. *Поняття зайнятості населення, основні концепції зайнятості.*
- 8.2. *Види і форми зайнятості.*
- 8.3. *Характеристика зайнятості в Україні.*
- 8.4. *Світові тенденції зайнятості.*
- 8.5. *Механізм регулювання зайнятості населення.*
- 8.6. *Цілі та напрями реалізації політики зайнятості населення в Україні.*

8.1. ПОНЯТТЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ, ОСНОВНІ КОНЦЕПЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Поняття «зайнятість» має економічний, соціальний та правовий зміст і розглядається як триада категорій: економічної, соціально та правової [66, с. 108].

Зайнятість з *економічної точки зору* — це діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість має вирішальне значення для суспільства з точки зору корисності, що визначає як економічний потенціал суспільства, так і рівень та якість життя населення в цілому, а також добробут окремих громадян.

Зайнятість з *соціальних позицій* — це зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій.

Правовий зміст зайнятості полягає в тому, що праця є природним правом людини, яке гарантується громадянину України державою. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен громадянин має право на працю, а держава створює умови для здійснення цього права, гарантує однакові можливості у виборі професії і роду трудової діяльності; реалізує програму професійно-технічного навчального, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб суспільства.

Отже, *зайнятість* як соціально-економічна категорія синтезує сукупність відносин щодо участі людей в суспільному виробництві і пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю, з процесами формування, розподілу й використання трудових ресурсів.

Концептуально виділяють повну, ефективну і раціональну види зайнятості. **Повна зайнятість** означає створення матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних умов, які забезпечили б можливість працевлаштування працездатного населення. Поняття повної зайнятості працездатного населення розглядається в контексті зайнятості всіх видів ресурсів. Це означає, що кожен, хто хоче й може працювати, має бути забезпечений роботою; не повинні пустувати пахотні землі, простоювати обладнання й машини і т. п.

Ефективна зайнятість забезпечує баланс між попитом і пропозицією робочої сили, відповідність наявної кількості робочих місць професійно-кваліфікаційній робочій силі. Дана зайнятість зорієнтована на скорочення ручної, неprestижної та важкої праці, розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці та видами діяльності, який дає змогу в кожний момент одержувати найбільший приріст матеріальних і духовних благ і передбачає ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого.

Поєднання повної і ефективної зайнятості створює **раціональну зайнятість**. Вона має місце в суспільстві з урахуванням доцільного перерозподілу працівників між галузями та регіонами.

Дані концепції, основані на повній зайнятості, тривалий час використовувались багатьма країнами. Зокрема, в капіталістичному світі концепція повної зайнятості панувала до середини 70-х років і базувалась на стимулюванні державою попиту на робочу силу. Суттєва структурна перебудова виробництва, безперервне оновлення матеріальної бази, зниження темпів зростання виробництва за умов панування концепції повної зайнятості зробили незворотним процес витіснення живої праці й загострили проблему безробіття. Це зумовило перехід до нового підходу до розв'язання проблем зайнятості, що відповідно до визначення МОП, дістало назву концепції **глобальної зайнятості**, яка враховує всі види економічної та суспільно корисної діяльності й формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку до розширеної сфери економічно і суспільно корисної трудової діяльності.

Концепція глобальної зайнятості передбачає:

урахування всіх видів економічно корисної для суспільства трудової діяльності людини. До зайнятих можна відносити не лише осіб, які одержують за свою працю грошову винагороду, а й осіб, які беруть участь у нетрадиційних ринках праці (підпільна економіка, робота домогосподарок, робота пенсіонерів у себе вдома і т. п.);

розподіл сукупного обсягу робіт між усім дорослим населенням країни. Передбачається нормування сукупного обсягу робіт і перерозподіл його між усіма бажаними працевлаштуватись, насамперед через зменшення індивідуального трудового навантаження, яке припадає на кожного працюючого. Вирішення цього завдання пов'язане з широким використанням таких заходів активного регулювання зайнятості, як збільшення тривалості шкільного навчання, використання прогресивної шкали виходу на пенсію, поділ робочих місць, часткова зайнятість, збільшення тривалості відпусток тощо;

встановлення річного гарантованого мінімального доходу для кожного дорослого громадянина. Передбачається послаблення зв'язку між зайнятістю та доходами як засобом задоволення потреб людини. Стимулюється використання альтернативної зайнятості. Концепція глобальної зайнятості передбачає послаблення зв'язку трудової діяльності з традиційними методами оплати праці. Тому мінімум оплати має витіснитися поняттям гарантованого мінімального доходу, який не може регулюватись умовами роботи за наймом. Встановлення мінімального річного доходу передбачає фінансування з коштів, які виділяються на допомогу по безробіттю, з прибутку підприємств і недержавних дотацій; індивідуалізація структури життєдіяльності людини, диверсифікація режиму і форм її роботи означає обов'язкове використання часткової зайнятості, поєднання молоддю навчання з роботою;

масова індивідуалізація форм найму, режимів та умов зайнятості, самої структури життєдіяльності людини, а саме: більш рівномірний розподіл навчання, трудового навантаження та дозвілля на весь життєвий цикл. Останнє можливе через використання різноманітних форм зайнятості (особливо в молодому та похилому віці), періодичне переривання активної трудової діяльності з метою навчання, перехід на неповну зайнятість працівників старших вікових груп і т. п.

Крім того, Петухом В. М. концептуально виділяються примусовий та добровільний вид зайнятості. **Примусова зайнятість** населення спостерігалася в історичному плані в різних країнах з різними способами виробництва. Одним із прикладів її застосування були колишні соціалістичні країни, в яких конституційно було закріплено обов'язок трудитись. Кожен працездатний громадянин мусив трудитись постійно, протягом робочого дня й тижня, з ранньої юності до пенсійного віку. **Добровільна зайнятість** передбачає право розпоряджатись своєю здатністю до праці, здійснювати або не здійснювати будь-яку, не заборонену

законом, діяльність, у тому числі не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи, надання кожній людині підходящої для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці. В умовах добровільної зайнятості людина має право обрати навіть такі види діяльності: догляд за хворим членом сім'ї або родичем, виховання дітей у сім'ї, ремонт квартир, будівництво власного будинку, облаштування дачної ділянки, тривалу подорож, покращення здоров'я, саморозвиток особистості і т. п.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», *зайнятість* — це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [33, с. 1].

В Україні *до зайнятого населення відносяться* громадяни, що проживають на території держави на законних підставах [33, с. 1]:

а) працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;

б) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;

в) обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях;

г) які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу;

е) які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

ж) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Крім того, законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення.

Зайнятість населення в Україні визначається та аналізується за даними звітності підприємств, закладів та організацій виробни-

чих і невиробничих галузей, яку вони складають на основі даних первинного обліку та регулярно подають органам державної статистики, Міністерства праці і соціальної політики України та Центру зайнятості, а також за результатами вибіркового обстеження домашніх господарств із питань економічної активності населення (тема 11).

8.2. Види і форми зайнятості

Загалом класифікацію *видів зайнятості* проводять за характером діяльності, соціальною, галузеву належністю, територіальною ознакою, рівнем урбанізації, професійно-кваліфікаційною ознакою та видами власності.

За характером діяльності виділяють: економічно-господарську зайнятість, тобто всі види діяльності зі створення валового продукту й національного доходу; службову зайнятість, пов'язану зі службою в Збройних силах, роботою на вибраних, назначених посадах; соціальну зайнятість, яка пов'язана з виконанням функцій соціального характеру (творча, інтелектуальна зайнятість, навчання, релігія, а також догляд за дітьми, людьми похилого віку та інвалідами).

За соціальною належністю зайнятість визначає робітників, службовців, управлінський персонал (менеджери); фермерів, підприємців.

За галузями народного господарства та сферами виробництва визначається зайнятість у матеріальному виробництві; невиробничій сфері; окремих крупних галузях народного господарства.

Територіальна ознака вивчає зайнятість за окремими регіонами, адміністративно-господарськими одиницями; рівень урбанізації — зайнятість у міській місцевості.

За статеві-віковою ознакою виділяють чоловіків та жінок; молодь, осіб середнього та похилого віку.

За видами власності визнається зайнятість на підприємствах і в організаціях, які відносяться до різних видів власності: державної, приватної, або колективної.

Форми зайнятості — це організаційно-правові способи, умови трудовикористання. Виділяють форми зайнятості за різними класифікаційними ознаками.

За формами організації робочого часу розрізняють повну й неповну зайнятість. *Повна* — це зайнятість протягом повною робочою дня (тижня, сезону, року), яка приносить доход в но-

рмальних дня даного регіону розмірах. *Неповна* — це зайнятість протягом неповною робочого часу або з неповною оплатою, або з неповною ефективними). *Видима* неповна зайнятість — це переважно статистичне поняття, яке можна безпосередньо виміряти за допомогою даних про заробітну плату, відпрацьований час або шляхом спеціальних вибіркового обстежень. *Невидима* неповна зайнятість — переважно аналітичне поняття, яке відбиває фундаментальне порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Характерними ознаками невидимої (прихованої) неповної зайнятості можуть бути низькі доходи, неповне використання професійної компетентності або низька продуктивність праці. Виходячи з причин зайнятості на режимах неповного робочого часу, виокремлюють «вимушену» та «добровільну» неповну зайнятість. Вимушеною називається неповна зайнятість, зумовлена економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки.

За статусом діяльності розрізняють первинну (основну) зайнятість і вторинну (додаткову) зайнятість. *Первинна* — це зайнятість на основному місці роботи, тобто там, де робітник отримує надійний і регулярний дохід, де знаходиться трудова книжка. *Вторинна* — добровільна додаткова постійна або тимчасова діяльність осіб, які мають основну роботу.

За характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють стандартну і нестандартну зайнятість. *Стандартна зайнятість* характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця, чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). *Нестандартна (альтернативна)* зайнятість — це трудова діяльність, яка не відповідає стандартним правилам.

За стабільністю трудової діяльності розрізняють постійну і тимчасову зайнятість. *Постійна* — це зайнятість з відносно стабільним місцем роботи. *Тимчасова* — це зайнятість з тимчасовим, епізодичним, сезонним характером роботи.

За формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють регламентовану (легальну) зайнятість і нерегламентовану (нелегальну). *Регламентована зайнятість* — це діяльність, яка відбувається у межах закону. *Нерегламентована зайнятість* — це діяльність, яка відбувається без укладання трудо-

вого договору, не враховується держстатистикою, без оплати податків тощо [69, с. 127].

8.3. ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Відповідно до Послання президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2005 році» сучасний стан зайнятості характеризується наступним:

1) Економічне зростання 2000—2005 рр. практично не позначилося на змінах у зайнятості населення: загальна чисельність зайнятих збільшилась на 573,2 тис. осіб (2,8 %), тоді як ВВП за цей період зріс на 41,1 % (у постійних цінах). Рівень зайнятості населення працездатного віку впродовж тривалого часу становить 65,5 %, і навіть створення протягом 2005 р. майже 1 млн. робочих місць не призвело до зростання чисельності працюючих. У міських поселеннях їх кількість навіть скоротилася. Це зумовлено низькою ефективністю значної частини робочих місць і необхідністю їх заміни, низьким рівнем оплати праці і, відповідно, відсутністю попиту на такі робочі місця.

2) Сучасна структура зайнятості в Україні — як за секторами економіки, так і за професійним статусом — далека від стандартів економічно розвинених країн. Найбільша чисельність зайнятих — майже 5 млн. осіб або близько чверті загальної кількості зайнятих — сконцентрована у сільському господарстві, мисливстві, лісовому та рибному господарстві. Більше половини з них працюють в особистих селянських господарствах, де зберігається патріархальний спосіб виробництва, заснований на простій фізичній праці. Це свідчить про низьку продуктивність їхньої праці та неефективне використання трудового потенціалу. Натомість надто низькою є частка зайнятих у будівництві та обробній промисловості, зокрема у виробництві машин та устаткування, виробництві електричного та електронного устаткування, виробництві транспортного устаткування, тобто у тих видах діяльності, які забезпечують інвестиції в економіку країни.

3) Не відповідає завданням інноваційного розвитку і професійний склад зайнятих: від початку виходу з кризи спостерігається перерозподіл зайнятості на користь некваліфікованої робочої сили (чисельність представників найпростіших професій зросла

на 1,6 млн. осіб або на 43,2 % при скороченні чисельності фахівців і кваліфікованих робітників), що свідчить про домінування в економіці України застарілих технологій і відсутність будь-яких інноваційних процесів (рис. 8.2).

4) Майже п'ята частина зайнятих працює на посадах, що не відповідають рівню їхньої освіти. Зокрема кожний двадцять третій працівник з вищою освітою в Україні зайнятий на роботах, які такого рівня освіти не потребують. Зростання обсягів підготовки фахівців із вищою освітою забезпечується переважно за рахунок спеціальностей економіки та права (за 2000—2005 рр. їхня кількість збільшилась у півтора разу), тоді як кількість випускників інженерних спеціальностей, які мають впроваджувати нові технології у виробництво, збільшилась лише на 8 %.

5) Зменшується пропозиція кваліфікованих представників робітничих професій: частка осіб з професійно-технічною освітою серед економічно активного населення скоротилася до 24 %. При цьому близько третини економічно активних осіб не мають професійної освіти, в тому числі 7 % не мають повної загальної середньої освіти.

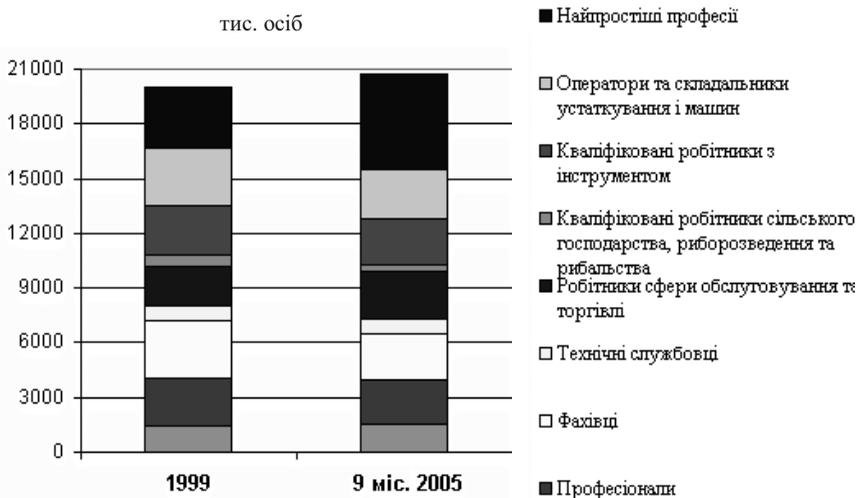


Рис. 8.1. Порівняння зайнятості в Україні за професіями [73]

6) Через відсутність реальних можливостей знайти гідно оплачувану роботу значна частина населення працює за кордоном як легально, так і нелегально. За експертними оцінками, у серед-

ньому за рік за межами України працюють 2,5—3 млн. наших співгромадян.

7) Неefективна структура зайнятості віддзеркалює реалізацію моделі економічного розвитку, яка базується на дешевій робочій силі. Це може призвести до втрати трудового потенціалу суспільства та деградації робочої сили.

8.4. СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

У другій половині двадцятого століття відбулися серйозні структурні зрушення в економіці, спричинені науково-технічним прогресом, що відобразилося у впровадженні мікроелектроніки. Відбулося згорання і реструктуризація галузей обробної промисловості, швидко розширилася сфера послуг.

В результаті виділяють «інформаційну» модель структури зайнятості, для якої характерним є розширення сфери послуг та «інформаційно-індустріальну» модель з високою питомою вагою зайнятих у обробній промисловості. «Інформаційна» модель зайнятості властива англосаксонським країнам. У Великій Британії, наприклад, у 1996 р. у сфері послуг було зайнято 70% робочої сили, а в США і Канаді — 73%. Модель «інформаційно-індустріальна» є розповсюдженою у Японії, в якій в середині 90-х у сфері послуг було зайнято 58,4%, в ФРН (63%), у Франції (69%), в Італії (62%) [102].

Найбільш поширеною у сфері послуг є галузь інформатики. У цій галузі спостерігаються найбільш високі темпи приросту зайнятості. У США, Канаді і Великій Британії в цій галузі зосереджено відповідно 48,3%; 45,7%; 45,8% всіх зайнятих у сфері послуг. У Японії і ФРН показник значно нижчий (32,2 і 28,4% відповідно). Сфера інформаційних послуг вважається найбільш перспективною в новій економіці, а знання й інформація перетворюється на основне джерело підвищення продуктивності праці і економічного зростання.

Все більший розвиток галузі інформаційних та комунікаційних технологій зумовив поширення таких нетрадиційних форм зайнятості, як тимчасова, часткова, короткострокова, контрактна, надомна. У економічно розвинених країнах за оцінкою ОЕСР від 60 до 85% жінок, які працюють за гнучкою системою організації праці, обирають саме такі форми зайнятості.

8.5. МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Механізм регулювання зайнятості населення включає сукупність правових, адміністративних та економічних важелів, що реалізуються на рівні держави, регіону та господарюючого суб'єкта (рис. 8.3) для досягнення цілей, визначених державними програмами зайнятості.

Держава може проводити активну і пасивну політику зайнятості. **Активна політика зайнятості** — це сукупність правових, організаційних та економічних заходів, які проводить держава з метою зниження рівня безробіття: профорієнтація, професійна підготовка та перепідготовка населення, організація громадських робіт, сприяння у пошуках роботи, кредитування малого підприємства, фінансова підтримка підприємств у збереженні (або створенні) робочих місць, розвиток системи органів служби зайнятості тощо. **Пасивна політика зайнятості** — це сукупність заходів, які направлені на згладжування негативних наслідків безробіття: грошова допомога безробітним і членам їх сімей, пільги.

Крім того, виділяють три основні моделі державної політики зайнятості [10]:

1. **Європейська модель** передбачає скорочення числа зайнятих при підвищенні виробництва праці, що призводить до росту доходу. Така політика передбачає дорогу систему допомог для великої кількості безробітних.

2. **Скандинавська модель** передбачає забезпечення зайнятості практично всіх трудящих шляхом утворення робочих місць в державному секторі середніми умовами оплати праці. Така політика проводиться в основному на державні кошти, дефіцит яких призводить до спаду виробництва, безробіття.

3. **Американська модель** орієнтується на утворення робочих місць для значної частини економічно активного населення, які не потребують високої продуктивності. При такому підході безробіття формально зменшується, але збільшується кількість людей з низькими доходами.

Досягнення цілей програм зайнятості відбувається за визначеними принципами регулювання зайнятості в Україні у відповідності до рекомендацій МОП і нормативних актів про зайнятість населення (рис. 8.3).

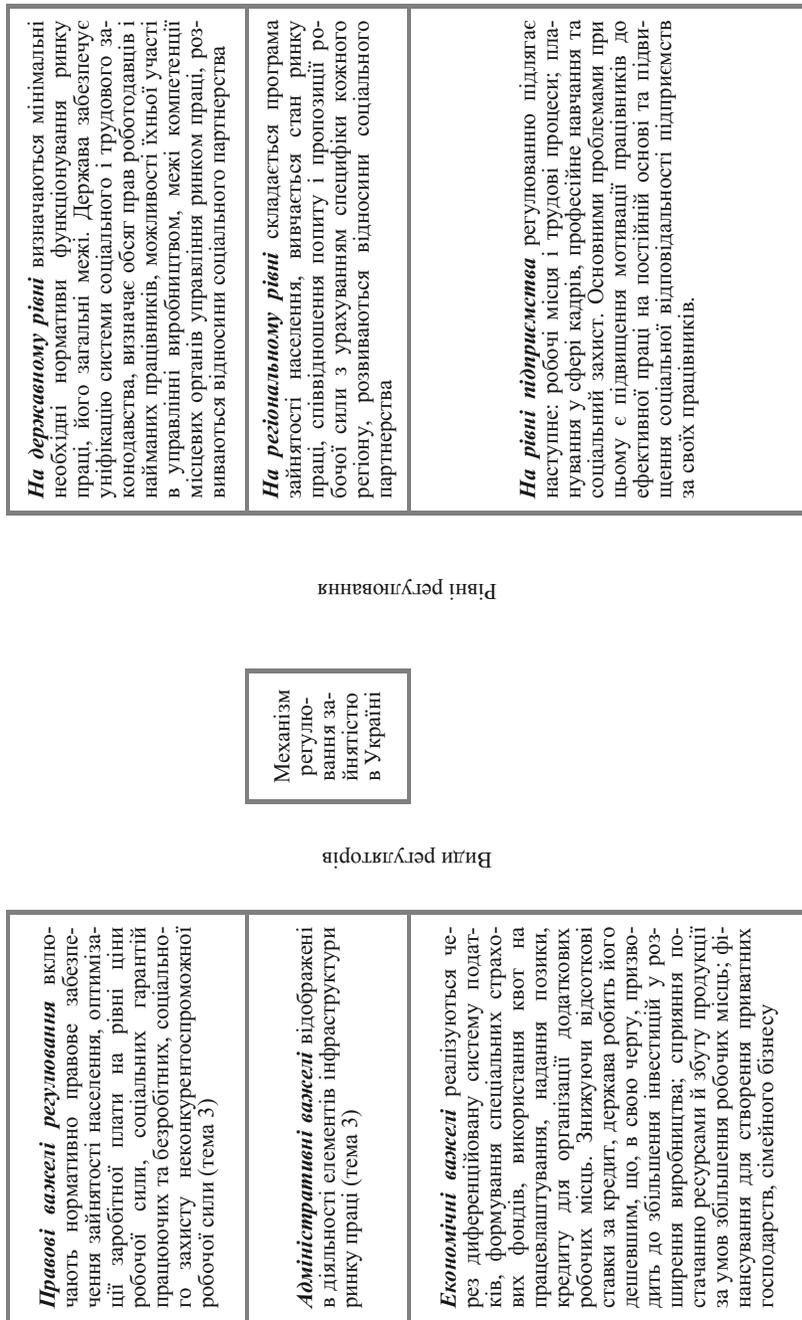


Рис. 8.2. Рівні та важелі регулювання зайнятості населення

Принципи регулювання зайнятості в Україні у відповідності до рекомендацій МОП і нормативних актів про зайнятість населення

забезпечення рівних можливостей всім громадянам у реалізації права на працю і вільний вибір виду діяльності

сприяння ефективній зайнятості, яка запобігає безробіттю, створення нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва

добровільність праці, у відповідності до якої зайнятість ґрунтується на вільному бажанні громадян. Кожен працівник має право самостійно вирішувати питання: брати чи не брати участь у суспільній праці; вибирати найбільш сприятливий (з врахуванням реальних можливостей) режим зайнятості (маються на увазі різноманітність форм організації робочого дня, тижня, всього періоду трудового життя людини); вибирати географічне місце працевлаштування

сприяння трудовій мобільності, формування орієнтації людей на безперервне вдосконалення професійної майстерності, готовність до перенавчання в разі необхідності

єдність відповідальності. Заходи державної політики зайнятості зосереджені не тільки на територіальному рівні реалізації, але враховують і галузевий рівень, тобто вона здійснюється не виключно діями Державної служби зайнятості, а передбачає активність галузевих міністерств, відомств, підприємств та організації різних форм власності

Рис. 8.4. Принципи регулювання зайнятості населення в Україні

8.6. ЦІЛІ ТА НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Стратегією економічного і соціального розвитку України на 2004—2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції», що підготовлена відповідно до розпоряджень Президента України №372/2001-рп від 21.12.2001 р. та №385/2002-рп від 8.11.2002 р. такими базовими інституціями, як Національний інститут стратегічних досліджень, Інститут економічного прогнозування НАН України та Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України [101], визначаються такі цілі та механізми реалізації політики зайнятості.

На етапі економічного зростання набуває особливої значущості здійснення регулюючих заходів, спрямованих на ліквідацію прихованого безробіття, проведення політики забезпечення повної продуктивної зайнятості. Зусилля органів державної влади і, насамперед Уряду, мають концентруватися на запровадженні дієвих стимулів створення нових робочих місць, забезпеченні гарантій зайнятості у процесі приватизації та реструктуризації підприємств, на підтримці підприємництва і самозайнятості населення, розширенні практики громадських робіт, підвищенні гнучкості ринку праці.

У сфері продуктивної зайнятості завдання полягає у прискоренні адаптації населення до ринкових вимог із врахуванням європейських та євразійських інтеграційних процесів розвитку інфраструктури ринку праці, підготовки кадрів. На перший план висуваються завдання удосконалення структури зайнятості та оптимізації структури робочих місць, удосконалення цільових програм з точки зору їх впливу на умови зайнятості у галузях і регіонах.

Мета державної політики щодо неформального сектору та натурального господарства полягає у поступовому переведенні зайнятого там населення до більш високого рівня організації шляхом сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості й покращання соціального захисту вразливих верств населення.

Мікробізнес є дуже нестійким та уразливим видом підприємництва, тому потребує додаткових заходів сприяння на місцевому рівні.

З метою заохочення легалізації підприємницької діяльності для підприємців, які реєструються, слід передбачити:

- організацію короткострокових безкоштовних курсів, семінарів з правових основ підприємництва, бухгалтерського та податкового обліку;
- забезпечення консультативного, інформаційно-рекламного обслуговування новостворених підприємницьких структур, зокрема включення до місцевих рекламно-інформаційних довідників безкоштовних юридичних консультацій, інформації про державні та громадські установи, які працюють з підприємцями;
- сприяння об'єднанню підприємців у громадські організації, спілки для захисту своїх інтересів.
- Особливої уваги потребує вирішення проблем зайнятості сільського населення. Державна політика зайнятості в сільській місцевості передбачає такі основні напрями: стимулювання роз-

витку фермерських господарств та інших підприємств, які займаються сільським господарством на професійній основі та з використанням сучасних індустриальних технологій;

- диверсифікація зайнятості сільського населення, розвиток переробної промисловості та інших галузей агропромислового комплексу, соціальної сфери;

- законодавче врегулювання статусу і діяльності особистих селянських господарств, в основу визначення яких має закладатися не лише розмір, а й переважний напрям використання землі; права членів домогосподарств на державний соціальний захист і допомогу, у т. ч. допомогу по безробіттю, мають визначатися з урахуванням демографічного складу сім'ї (чисельність працездатних осіб, дітей, людей похилого віку) та об'єктивних можливостей здачі земельної ділянки в оренду (наявність підприємств, готових взяти землю в оренду, розмір орендної плати).

Пріоритетами державної політики зайнятості на період до 2009 року є сприяння: зайнятості населення шляхом збереження ефективних та створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності; самостійній зайнятості населення, розвитку підприємництва; підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам економіки та ринку праці; підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання кадрів протягом періоду трудової діяльності з урахуванням потреб ринку праці; посиленню мотивації до легальної продуктивної зайнятості; зайнятості громадян, що потребують соціального захисту і не спроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; професійній підготовці та зайнятості осіб з обмеженими фізичними і розумовими можливостями; поверненню зареєстрованих безробітних до продуктивної зайнятості; детінізації відносин у сфері зайнятості населення; легалізації зовнішньої трудової міграції громадян України та посиленню їх соціального захисту.

Розв'язання зазначених проблем здійснюється шляхом підтримки регіонів з критичною ситуацією на ринку праці, сприяння зайнятості населення у містах з монофункціональною структурою виробництва, шахтарських регіонах, у селах в умовах реорганізації агропромислового комплексу, а також військовослужбовців, що вивільняються у процесі реформування Збройних Сил.

Обов'язковою умовою реалізації завдань державної політики зайнятості є забезпечення взаємозв'язку політики зайнятості та державної економічної політики, поліпшення взаємодії сторін

соціального діалогу та посилення відповідальності органів виконавчої влади за проведення державної політики зайнятості.

Державна політика у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення спрямовується на створення сприятливих правових, економічних, соціальних та організаційних засад для отримання молоддю професійних знань відповідно до потреб і можливостей особистості у здобутті освіти та ситуації на ринку праці і сприяння професійному розвитку зайнятого населення.

Державною політикою у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення на період до 2009 року є:

1) переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби роботодавців, зокрема: обґрунтування державного замовлення на підготовку кадрів, запровадження системи тендерів на його розміщення; надання державної підтримки у підготовці спеціалістів за професіями, щодо яких утворився дефіцит на ринку праці; надання кредитів для здобуття вищої та професійно-технічної освіти із застосуванням механізму їх здешевлення; удосконалення порядку ліцензування освітніх послуг з метою оперативного реагування навчальних закладів і підприємств на потреби ринку праці; розроблення і впровадження ефективного механізму взаємодії навчальних закладів та роботодавців;

2) підвищення якості робочої сили, зокрема: здійснення неперервного навчання працівників протягом періоду трудової діяльності; здійснення державних інвестицій у розвиток освіти та підготовку кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня; здійснення професійного навчання працівників, зайнятих у галузях економіки, відповідно до потреб виробництва за рахунок коштів роботодавців; здійснення професійного навчання зареєстрованих безробітних з метою забезпечення подальшої їх зайнятості; сприяння самоосвіті і професійному навчанню осіб за власні кошти для забезпечення розвитку особистості та просування по роботі (службі); запровадження незалежної кваліфікаційної атестації;

3) інтеграція професійної освіти в європейський простір, зокрема: реалізація в Україні положень Болонської декларації; перегляд переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах; розроблення переліку кваліфікацій за відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем; удосконалення державних стандартів освіти; оптимізація мережі вищих навчальних закладів та системи їх підпорядкування; удосконалення Класифікатора професій ДК 003:2005, кваліфікаційних характеристик професій працівників.

В умовах відродження виробництва зростає потреба у кваліфікованих конкурентоспроможних кадрах робітників та спеціалістів, які б відповідали вимогам міжнародних стандартів якості. Збалансування попиту та пропонування робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки, підвищення якості підготовки кваліфікованих фахівців забезпечить їх подальше працевлаштування.

Прогнозується зростання обсягу навчання персоналу на виробництві за новими професіями на 40—50 відсотків (до 450—500 тис. чоловік щороку). Обсяг підвищення кваліфікації персоналу підприємств, установ та організацій збільшиться у 2009 році удвічі і становитиме близько 2 млн. чоловік.

Посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості є найвагомим фактором детінізації відносин у сфері зайнятості населення. Для реалізації зазначеного напрямку передбачається здійснення заходів щодо: запровадження державного соціального стандарту — погодинної оплати праці та організації контролю за його застосуванням; забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати; впровадження економічного механізму стимулювання роботодавців до збільшення витрат на працівників, у тому числі до підвищення рівня оплати їх праці; дотримання міжпосадових та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери; усунення диспропорції між розміром оплати праці та рівнем отриманих доходів від соціальної допомоги і трансфертів. Детінізація відносин на ринку праці здійснюватиметься шляхом: активізації державного контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення та легалізацією господарської діяльності; посилення відповідальності роботодавців за використання праці найманих працівників; легалізації статусу зайнятості осіб, які провадять господарську діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності або користуванні; посилення відповідальності суб'єктів господарювання за якість послуг з посередництва у працевлаштуванні шляхом включення такого виду господарської діяльності, як добір кадрів для підприємств, до переліку видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню [74].

Відповідно до концепції зміщення акцентів соціальної політики на забезпечення максимальної реалізації права громадянина на працю та отримання за неї гідної винагороди, у сфері політики зайнятості буде здійснений комплекс заходів, спрямованих на удосконалення ринку праці та системи працевлаштування, випе-

реджаючи зростання зайнятості в малому і середньому бізнесі, а також у сфері послуг. Ці заходи мають компенсувати негативний вплив на ринок праці зрушень, що відбуватимуться в структурі національної економіки під впливом конкурентного середовища та відповідно до орієнтирів структурної політики України. З метою законодавчого забезпечення державної політики зайнятості необхідно прийняти нову редакцію Закону України «Про зайнятість населення» та затвердити Державну програму зайнятості населення на період до 2009 р., яка спрямує органи влади на створення в Україні до 2009 р. 5 млн. нових робочих місць з гідним рівнем оплати праці [73].

Розширення сфери застосування праці здійснюватиметься шляхом: реструктуризації державних підприємств із залученням інвестицій для розвитку підприємництва у виробничій сфері на основі модернізації застарілих і створення нових робочих місць; встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, на яких створюються нові робочі місця; запровадження системи державного замовлення на створення нових робочих місць та зайняття населення на оплачуваних громадських роботах; надання державної підтримки депресивним регіонам; підтримки самостійної зайнятості населення та розвитку підприємництва; використання потенціалу вакансій та незайнятих робочих місць; економічного стимулювання підприємств до створення робочих місць для безробітних і підтримки підприємницької ініціативи безробітних, зокрема шляхом зменшення відсотків за кредитами для суб'єктів господарювання, що створюють нові робочі місця в регіонах з критичною ситуацією на ринку праці; гарантованого надання робочого місця спеціалістам, підготовленим за державним замовленням; стимулювання фахівців дефіцитних професій для працевлаштування у сільській місцевості.

Першочерговими заходами державної політики зайнятості є: запровадження системи довгострокових прогнозів попиту на робочу силу за професіями і формування за результатами прогнозування державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів; розвиток співпраці між навчальними закладами і підприємствами (роботодавцями) з метою формування, відтворення та збереження кадрового потенціалу, підвищення його кваліфікації; запровадження системи підготовки кваліфікованих робочих кадрів на підприємствах; гарантування надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів різних ступенів акредитації, підготовлених за державним замовленням [73].

1. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість — це:

а) діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі;

б) діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту або національного доходу;

в) сукупність відносин щодо участі людей в суспільному виробництві і пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю, з процесами формування, розподілу й використання трудових ресурсів;

г) всі види корисної діяльності, такі як навчання, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій.

2. Відношення кількості зайнятих до загальної чисельності населення, виражене у відсотках — це:

а) рівень (коефіцієнт) зайнятості населення професійною фаховою працею;

б) рівень зайнятості працездатного населення у суспільному господарстві;

в) коефіцієнт розподілу зайнятих за сферами суспільно корисної праці у відсотках;

г) норма безробіття.

3. До зайнятого населення в Україні відносяться такі категорії найманих працівників:

а) працюючі по найму на умовах повного робочого дня (тижня) на підприємствах України;

б) працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях в Україні;

в) працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях в Україні, незалежно від форм власності;

г) працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном.

4. До самозайнятих в Україні відносяться:

а) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;

б) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою і працювали хоча б 3 години протягом обстежуваного тижня, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;

в) підприємці, особи, зайняті творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;

г) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих творчою діяльністю, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві.

5. Крім найманих працівників та самозайнятих до зайнятих, відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», відносять:

а) обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; військовослужбовці;

б) особи, що проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

в) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

г) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

6. Концептуально виділяють такі види зайнятості:

а) повна, ефективна, раціональна та нераціональна;

б) повна, неповна, ефективна та неефективна;

в) повна та неповна, раціональна та нераціональна;

г) повна, ефективна, раціональна та глобальна.

7. Створення матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних умов, які забезпечили б можливість працевлаштування працездатного населення передбачає така концепція зайнятості:

а) повна;

б) ефективна;

в) раціональна;

г) нераціональна.

8. Відповідно до якої концепції зайнятості кожен, хто хоче й може працювати, має бути забезпечений роботою; не пови-

нні пустувати пахотні землі, простоювати обладнання й машини і т. п.:

- а) повна;
- б) ефективна;
- в) раціональна;
- г) нераціональна.

9. Баланс між попитом і пропозицією робочої сили, відповідність наявної кількості робочих місць професійно-кваліфікаційній робочій силі передбачає така концепція зайнятості:

- а) повна;
- б) ефективна;
- в) раціональна;
- г) нераціональна.

10. Зорієнтована на скорочення ручної, неprestижної та важкої праці, розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці та видами діяльності, який дає змогу в кожний момент одержувати найбільший приріст матеріальних і духовних благ і передбачає ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого, така концепція зайнятості:

- а) повна;
- б) ефективна;
- в) раціональна;
- г) нераціональна.

11. Враховує всі види економічної та суспільно корисної діяльності й формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку до розширеної сфери економічно і суспільно корисної трудової діяльності така концепція зайнятості:

- а) повна;
- б) неповна;
- в) раціональна;
- г) глобальна.

12. Поєднання повної і ефективної зайнятості створює:

- а) глобальну зайнятість;
- б) раціональну зайнятість;
- в) неефективну зайнятість;
- г) неповну зайнятість.

13. Право розпоряджатись своєю здатністю до праці, здійснювати або не здійснювати будь-яку, не заборонену законом,

діяльність, у тому числі не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи, надання кожній людині підходящої для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці передбачас:

- а) повна зайнятість;
- б) раціональна зайнятість;
- в) добровільна зайнятість;
- г) глобальна зайнятість.

14. За характером діяльності виділяють:

а) економічно-господарську зайнятість, тобто всі види діяльності зі створення валового продукту й національного доходу; службову зайнятість, пов'язану зі службою в Збройних силах, роботою на вибраних, назначених посадах; соціальну зайнятість, яка пов'язана з виконанням функцій соціального характеру (творча, інтелектуальна зайнятість, навчання, релігія, а також догляд за дітьми, людьми похилого віку та інвалідами);

б) робітників, службовців, управлінський персонал (менеджери); фермерів, підприємців;

в) зайнятість у матеріальному виробництві; невиробничій сфері; окремих крупних галузях народного господарства.

г) зайнятість на підприємствах і в організаціях, які відносяться до різних видів власності: державної, приватної, або колективної.

15. За формами організації робочого часу розрізняють:

- а) повну й неповну зайнятість;
- б) первинну (основну) зайнятість і вторинну (додаткову) зайнятість;
- в) стандартну і нестандартну зайнятість;
- г) постійну і тимчасову зайнятість.

16. Сукупність правових, організаційних та економічних заходів, які проводить держава з метою зниження рівня безробіття: профорієнтація, професійна підготовка та перепідготовка населення, організація громадських робіт, сприяння у пошуках роботи, кредитування малого підприємства, фінансова підтримка підприємств у збереженні (або створенні) робочих місць, розвиток системи органів служби зайнятості тощо — це:

- а) активна політика зайнятості;
- б) пасивна політика зайнятості;
- в) державне регулювання зайнятості;
- г) інфраструктура ринку праці.

17. Сукупність заходів, які направлені на згладжування негативних наслідків безробіття: грошова допомога безробітним і членам їх сімей, пільги, передбачає:

- а) активна політика зайнятості;
- б) пасивна політика зайнятості;
- в) державне регулювання зайнятості;
- г) інфраструктура ринку праці.

18. Передбачає скорочення числа зайнятих при підвищенні виробництва праці, що призводить до росту доходу, дорогу систему допомог для великої кількості безробітних така модель державної політики зайнятості:

- а) Європейська модель;
- б) Скандинавська модель;
- в) Американська модель;
- г) Українська модель.

19. Забезпечення зайнятості практично всіх трудящих шляхом утворення робочих місць в державному секторі середніми умовами оплати праці передбачає:

- а) Європейська модель;
- б) Скандинавська модель;
- в) Американська модель;
- г) Українська модель.

20. Орієнтується на утворення робочих місць для значної частини економічно активного населення, які не потребують високої продуктивності:

- а) Європейська модель;
- б) Скандинавська модель;
- в) Американська модель;
- г) Українська модель.

ТЕСТИ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЮ 2

1. Індивідуальну пропозицію праці можна виразити у вигляді формули: $S_i = T K_j K_i$, де K_j — коефіцієнт якості праці, K_i — коефіцієнт інтенсивності праці, T — це:

- а) кількість працюючих протягом обстежуваного періоду;
- б) кількість безробітних, що пропонують свою працю на ринку;
- в) кількість економічно активного населення країни, регіону, галузі, підприємства;

г) кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, перебуваючи на ринку праці.

2. Крива байдужості індивіда на ринку праці має вигляд:

- а) спадаючої кривої;
- б) вертикальної прямої;
- в) прямої із зворотнім нахилом;
- г) гіперболи.

3. Зображення процесу відмови індивіда від певної величини доходу для отримання додаткового часу відпочинку на графіку кривої байдужості індивіда на ринку праці відображається:

- а) переміщенням по кривій байдужості знизу вверху;
- б) переміщенням по кривій байдужості зверху вниз;
- в) переміщенням кривої байдужості вверху;
- г) переміщенням кривої байдужості вниз.

4. Сукупність комбінацій дохід-дозвілля, характерний для різних рівнів корисності для індивіда відображає:

- а) крива байдужості;
- б) карта кривих байдужості;
- в) бюджетне обмеження;
- г) бюджетне обмеження із урахуванням нетрудового доходу.

5. Більш привабливими є комбінації дохід-дозвілля, розташовані на карті кривих байдужості:

- а) на початку координат;
- б) на кривій байдужості, розташованій якомога ближче до початку координат;
- в) на кривій байдужості, розташованій якомога далі від початку координат;
- г) між початком координат і кривими байдужості.

6. Наявність нетрудового доходу надає можливість індивіду більше споживати при тому ж рівні годин праці, дозволяє отримувати блага, не приносячи в жертву години дозвілля. Графічно наявність нетрудового доходу відображається так:

- а) лінія бюджетного обмеження пересувається вниз;
- б) переміщуються криві байдужості на карті кривих байдужості;
- в) лінія бюджетного обмеження пересувається вверху;
- г) переміщення відбувається на лінії бюджетного обмеження.

7. Сукупна пропозиція (S_c) — це сума індивідуальних пропозицій на ринку праці (S_i): $S_c = \sum_{i=1}^N S_i$, або $S_c = S/N$, де i —

порядковий номер індивідуальної пропозиції, N — це:

- а) кількість індивідуальних продавців на ринку праці;
- б) кількість економічно активного населення країни;
- в) кількість працездатного населення країни;
- г) кількість населення країни \pm міграційне сальдо.

8. Крива сукупної пропозиції має вигляд:

- а) позитивно нахиленої прямої;
- б) загнутої у зворотню сторону кривої;
- в) спадаючої кривої;
- г) вертикальної лінії.

9. Закон пропозиції праці відображає взаємозв'язок між пропозицією праці та:

- а) кількістю продавців на ринку праці;
- б) рівнем заробітної плати;
- в) діяльністю на ринку праці профспілок;
- г) напрямом міграції населення.

10. Зниження рівня заробітної плати призводить до:

- а) переміщення кривої сукупної пропозиції вліво;
- б) переміщення по кривій сукупної пропозиції вгору;
- в) переміщення по кривій сукупної пропозиції вниз;
- г) переміщення кривої сукупної пропозиції вправо.

11. Збільшення чисельності економічно активного населення, покращення статеві-вікової структури населення вплине на обсяг сукупної пропозиції, переміщуючи криву сукупної пропозиції:

- а) вправо-вниз;
- б) вліво-вгору;
- в) вліво-вниз;
- г) вправо-вгору.

12. Кількість праці, що може бути куплена при певній ціні праці та у визначений час — це:

- а) потреба в праці;
- б) пропозиція праці;
- в) працеспроможність суспільства;
- г) попит на працю.

13. Пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку відповідатиме:

- а) кількості осіб, що бажають працювати на даній фірмі (КБ);
- б) кількості безробітних необхідної професії та кваліфікації (Б);
- в) ринковій ціні праці та, відповідно, граничним витратам на цей ресурс ($W = MRC$);
- г) середнім витратам на працю (ARC).

14. Попит на працю для фірми визначається:

- а) кривою граничного продукту (MRP) в грошовому вираженні;
- б) кривою середнього продукту (ARP) в грошовому вираженні;
- в) ринковій ціні праці та, відповідно, граничним витратам на цей ресурс ($W = MRC$);
- г) середнім витратам на працю (ARC).

15. Чи завжди є вірним вираз: «Чим меншим є рівень заробітної плати, тим привабливішим є фактор праці для фірми»:

- а) завжди;
- б) ніколи;
- в) до певної межі, поки $MRP > MRC$;
- г) до певної межі, поки $MRC > MRP$;

16. Графік сукупної пропозиції має вигляд:

- а) прямої вертикальної лінії;
- б) прямої горизонтальної лінії;
- в) спадної кривої;
- г) зростаючої кривої.

17. Формулою: $E_{\pi} = \frac{\Delta D}{\Delta \text{ЗП}}$, де ΔD — приріст, або скорочення обсягу попиту на працю, %; $\Delta \text{ЗП}$ — приріст, або скорочення заробітної плати, %, визначається:

- а) коефіцієнт цінової еластичності попиту на працю;
- б) коефіцієнт цінової еластичності пропозиції праці;
- в) перехресна еластичність попиту на працю;
- г) перехресна еластичність пропозиції праці.

18. Збільшення попиту на працю під дією ефекту масштабу на графіку відображається так:

- а) крива попиту переміститься вправо;
- б) крива попиту переміститься вліво;
- в) переміщення відбудеться вгору по кривій попиту;
- г) переміщення відбудеться вниз по кривій попиту.

19. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення», зайнятість — це:

а) діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі;

б) діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту або національного доходу;

в) сукупність відносин щодо участі людей в суспільному виробництві і пов'язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю, з процесами формування, розподілу й використання трудових ресурсів;

г) всі види корисної діяльності, такі як навчання, служба в армії, зайнятість в домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій.

20. Концептуально виділяють такі види зайнятості:

а) повна, ефективна, раціональна та нераціональна;

б) повна, неповна, ефективна та неефективна;

в) повна та неповна, раціональна та нераціональна;

г) повна, ефективна, раціональна та глобальна.

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

ТЕМА

9

БЕЗРОБІТТЯ, ЙОГО ФОРМИ І ПРИЧИНИ

- 9.1. Сутність безробіття. Підходи до визначення його рівня.
- 9.2. Вплив безробіття на стан національної економіки. Закон Оукена.
- 9.3. Види та форми безробіття.
- 9.4. Соціальний захист населення у випадку безробіття.
- 9.5. Сучасні пріоритети соціального захисту в Україні.

9.1. СУТНІСТЬ БЕЗРОБІТТЯ. ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЙОГО РІВНЯ

Безробіття — це соціально-економічне явище, при якому частина економічно активного населення не зайнята у сфері економіки. Безробіття виступає як перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї.

Графічно безробіття можна зобразити так (рис. 9.1).

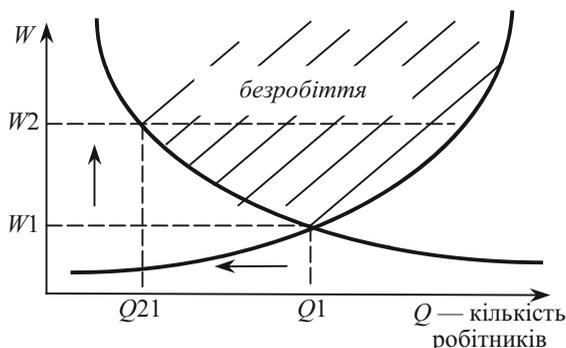


Рис. 9.1. Графічне зображення безробіття за класичною теорією

Згідно із класичною теорією, причиною безробіття є перевищення ставки заробітної плати над її рівноважним рівнем. Висока заробітна плата приводить до збільшення сукупної пропозиції праці та зниження попиту на неї, в результаті чого виникає безробіття [69, с. 149].

«Кейнсіанське» безробіття виникає через «жорстку» заробітну плату у відповідь на переміщення кривої попиту на працю D_0 до позиції D_1 , яке викликано зниженням сукупного попиту в економіці. При цьому рівень заробітної плати не змінюється, як передбачає класична теорія, внаслідок чого виникає розрив між рівнем попиту і пропозиції при фіксованій заробітній платі — L_1L_e . «Кейнсіанське» і «класичне» безробіття можуть співіснувати. При цьому загальне безробіття L_1L_2 складається із L_eL_2 — рівноважного «класичного» безробіття та L_1L_e — «кейнсіанського» безробіття (рис. 9.2).

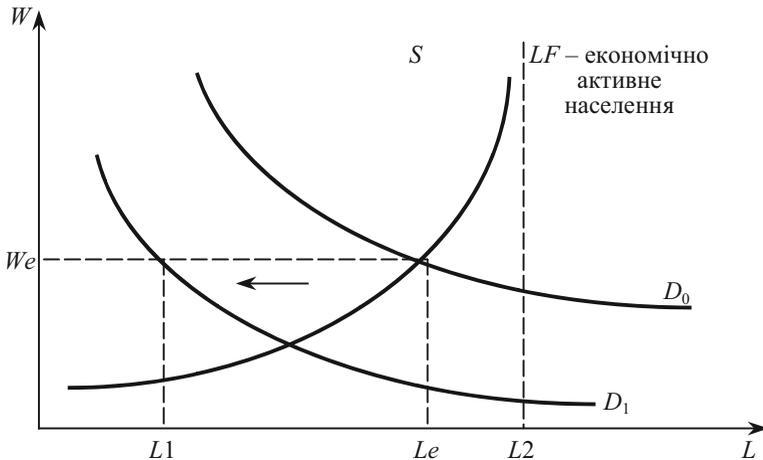


Рис. 9.2. «Кейнсіанське» безробіття [43, с. 210; 13, с. 89]

Марксистською теорією виникнення безробіття пояснюється тим, що з розвитком науки і техніки підприємці все більшу частину прибутку вкладають у капітал і меншу — в заробітну плату, і таким чином, капітал заміщує робочу силу [13, с. 89].

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» до **зарєєстрованих безробітних** належать працездатні громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зарєєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

До безробітних, *за методологією МОП* відносяться особи віком 15—70 років (zareєстровані та незareєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом основним умовам: а) не мали роботи (прибуткового заняття); б) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві; в) були готові приступити до роботи впродовж 2-х найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві. До категорії безробітних відносяться також особи, які не шукають роботу через те, що вже її знайшли і мають домовленість про початок роботи через певний проміжок часу, а також проходять навчання за направленням державної служби зайнятості населення. Більш детально з розбіжностями вітчизняної методології та методології МОП наведені в джерелі [69, с. 157].

Згідно із сучасною економічною літературою, *рівень безробіття* може визначатися за формулами:

$$РБ = \frac{Б}{П},$$

де Б — кількість безробітних, П — кількість працездатного населення;

$$РБ = \frac{Б}{З},$$

де З — кількість зайнятих.

Рівень безробіття за методологією МОП визначається відношенням (у відсотках) чисельності безробітних віком 15—70 років до економічно активного населення (робочої сили) означеного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки:

$$РБ = \frac{Б}{З + Б}.$$

Рівень зареєстрованого безробіття в Україні з 2005 року визначається як відношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення, до середньорічної чисельності населення працездатного віку.

$$РБ = \frac{Б}{П}.$$

Це обумовлено удосконаленням методології розрахунку показника, яка враховує діючу демографічну структуру населення та методику розрахунку рівня безробіття за методологією МОП. До цього року показник розраховувався як відношення (у відсотках) чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення, **до працездатного населення працездатного віку на відповідну дату.**

З метою здійснення порівнянь за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, проводиться розрахунок середньої за період (за місяць, квартал, півріччя, 9 місяців, рік) чисельності зареєстрованих безробітних. Відповідний показник рівня безробіття рахується по відношенню до економічно активного населення працездатного віку за відповідний період. Слід відмітити, що через недостатню кількість вільних робочих місць в офіційному секторі та розповсюдження неформальної зайнятості у сільській місцевості чисельність зареєстрованих безробітних в окремі періоди перевищує обсяги безробіття, визначеного за методологією МОП.

Різні підходи до визначення безробіття, виміру офіційно розрахованого рівня безробіття, приводять до неточностей розрахунків. Цей недолік можна ліквідувати, використовуючи методику розрахунку коефіцієнта безробіття, запропонованої координатором Департаменту зайнятості й розвитку МОП Г. Стендінгом. Визначаючи реальне перевищення пропозиції робочої сили над попитом у перерахунку на еквівалент повного робочого часу, Г. Стендінг припускає, що в разі неповної зайнятості тривалість роботи становить половину середньої тривалості робочого часу. Звідси рівень безробіття можна подати в такому вигляді:

$$Ufte = \frac{Uft + 0,5Upt + 0,5PT_1}{FT + PT_1 + PT_2 + Uft + 0,5Upt} \quad [50, \text{с. 156}],$$

де $Ufte$ — коефіцієнт безробіття в перерахунку на еквівалент повного робочого часу; Uft , Upt — кількість безробітних, які шукають роботу відповідно на повний і неповний робочий час; PT_1 , PT_2 — відповідно кількість вимушено та добровільно зайнятих неповний робочий час; FT — кількість зайнятих повний робочий час.

Цей коефіцієнт безробіття більш точно показує взаємодію попиту та пропозиції робочої сили, тому що виходить за межі поділу найманої робочої сили на зайнятих і безробітних, урахуовуючи можливості часткової зайнятості.

Для виміру безробіття користуються ще показниками абсолютної кількості безробітних (тисяч чоловік) та кількістю працівників, що претендує на одне вакантне місце (коефіцієнт навантаження).

9.2. Вплив БЕЗРОБІТТЯ НА СТАН НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ. ЗАКОН ОУКЕНА

Безробіття вважається, з одного боку важливим стимулятором активності працюючого населення, а з іншого — великим суспільним лихом. Експерти Міжнародної організації праці вважають, що найближчими роками в середньому в світі рівень безробіття досягне 10 % і повністю ліквідувати його не зможе жодна країна.

Спробу математичними розрахунками визначити вплив безробіття на обсяги валового національного продукту країни зробив американський вчений Артур Оукен. Він вивів закон, відповідно до якого щорічний приріст реального ВВП приблизно на 2,7 % утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові два відсотки приросту реального ВВП зменшують кількість безробітних на один відсоток. Аналогічно, кожне додаткове скорочення темпів приросту ВВП на два відсоткових пункти спричинює зростання норми безробіття на один відсоток.

Із даного закону випливає, що певна величина приросту ВВП необхідна для того, щоб не було можливості зростання безробіття. У зв'язку зі збільшенням кількості працездатного населення і продуктивності праці необхідно 2,5—3% щорічного приросту реального ВВП спрямовувати на створення нових робочих місць, здатних утримувати безробіття на певному рівні.

Закон Оукена дає змогу визначити рівень нормального безробіття, що, як встановлено, підвищується внаслідок розвитку ринкової економіки. Так, для 60-х років природний рівень безробіття в США визначався в 4 %, а для 80-х — 6—7 %. В інших країнах він може бути нижчим через менші масштаби і мобільність ринку праці.

Існують різні концепції щодо визначення природного рівня безробіття в кількісному аспекті: 1) природний рівень безробіття — це така його величина, за якої заробітна плата та інфляція стійкі або знаходяться на допустимому рівні; 2) природний рівень безробіття — це така його величина, за якої кількість не-

зайнятих робочих місць дорівнює кількості безробітних; 3) природний рівень безробіття — це такий рівень безробіття, за якого будь-яке підвищення попиту на працю не спричиняє скорочення чисельності безробітних; тобто, це — рівень безробіття, за якого воно в основному все добровільне.

Безробіття фрикційного і структурного типу існує у будь-який період економічного розвитку, тому термін «природний рівень безробіття» можна визначити як рівень безробіття, що відповідає ситуації макроекономічної рівноваги [13, с. 12].

Поняття природного і фактичного безробіття ілюструє **крива Беверіджа** (рис. 9.3). Вона характеризує залежність, яка склалася в економіці між безробіттям і числом вільних робочих місць та вакансій. При будь-якому **рівні** безробіття завжди є вакансії (непрестижні робочі місця, робочі місця і вакансії, структура яких не відповідає структурі та якості вільної робочої сили). Аналогічно навіть за наявності великої кількості вакансій є безробітні. Тому криві, наближуючись до вісей, ніколи їх не торкаються.

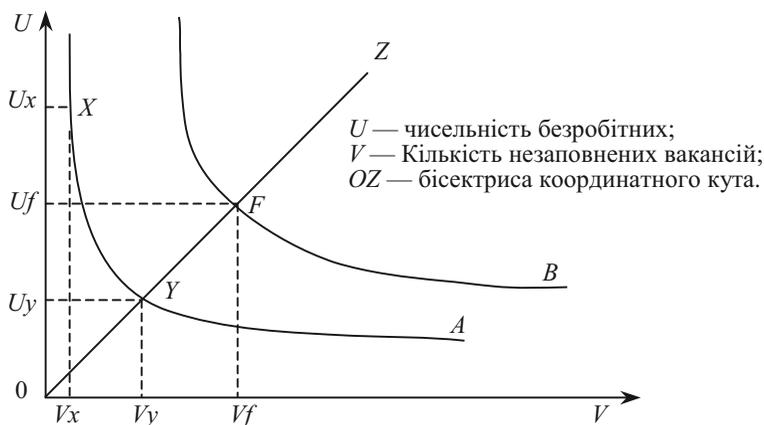


Рис. 9.3. Крива Беверіджа [13, с. 97]

Крива Беверіджа для будь-якої економіки представлена кривою *A*. Фактичний рівень безробіття на даний момент дорівнює U_x . Бісектриса прямого кута *OZ* перетинає криву *A* в крапці *Y*, якій відповідає безробіття U_v . При цьому $U_v = V_v$, тобто чисельність безробітних відповідає кількості вакансій. Це означає, що природний рівень безробіття для економіки *A* дорівнює U_y . І якщо фактичний рівень U_x перевищує рівноваж-

ний U_v , то таке перевищення пояснюється передусім циклічним безробіттям.

Положення точки фактичного безробіття на Кривій Беверіджа характеризує напруженість ринку праці на даний момент. Відношення числа безробітних до числа вакансій називається коефіцієнтом напруженості, або навантаження на вільне робоче місце (A):

$$K = U_x / V_x \quad (9.1)$$

У точці рівноваги K дорівнює одиниці. Якщо K зростає, то збільшується у першу чергу циклічне безробіття. Рівень K в Україні та його динаміка представлені в темі 12.

Крива Беверіджа не є постійною. Зміна економічної ситуації викликає її переміщення, наприклад у положення B , де спостерігається вищий рівень природного безробіття — u_f і більша кількість вільних робочих місць — V_f . Це означає, що економіка має значні структурні зміни [43, с. 213].

Залежність між темпами зростання заробітної плати і безробіття виявив австралійський економіст Олбан Філіпс (1914—1975 рр.) у 1958 р. Цю функціональну залежність він виразив кривою, яка, однак, не одержала практичного поширення. Американські економісти Пол Самюельсон (1915 р.) лауреат Нобілевської премії і Роберт Солоу (1924 р.) — автор неокласичної моделі економічного росту модифікували вказану криву, довівши, що темп зростання номінальної заробітної плати (саме її аналізував О. Філіпс) можна замінити на темп підвищення цін, тобто на інфляцію (рис. 9.4).

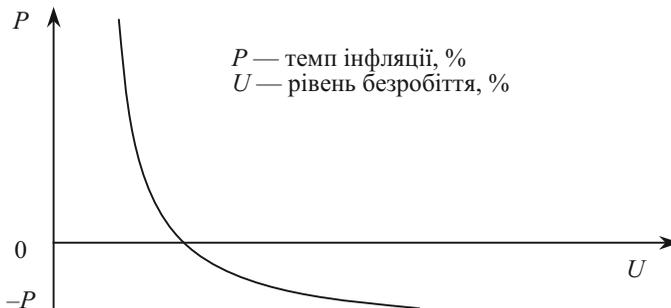


Рис. 9.4. Крива О. Філіпса

Оскільки О. Філіпс встановив стабільний нелінійний зв'язок між відсотковою зміною заробітної плати і рівнем безробіття

тя, що є принциповим, крива одержала назву кривої Філіпса. Вона застосовувалася для макроекономічного аналізу і планування в США та Західній Європі в 60—70-ті роки минулого століття.

Зв'язок між темпами зростання (або зниження) інфляції і, навпаки, зменшення (збільшення) безробіття пояснюються так. Підвищення надмірного попиту на робочу силу сприяє зростанню зайнятості та скороченню безробіття і водночас росту номінальної заробітної плати та інфляції. При надвисокій зайнятості важко заповнювати вакансії, конкуруючи за кваліфіковану робочу силу, тому роботодавець вимушено підвищує заробітну плату. Наявність же певного рівня безробіття змушує працівників погоджуватися на нижчий рівень заробітної плати [13, с.99].

9.3. ВИДИ ТА ФОРМИ БЕЗРОБІТТЯ

В економічній теорії виділяють такі види безробіття:

1) Фрикційне безробіття — стосується тих осіб, які не працюють у зв'язку із добровільною зміною місця роботи у зв'язку із незадоволенням рівнем заробітної плати, умовами праці, місцем проживання тощо. Безробіття, пов'язане із пошуками чи очікуванням роботи, є відносно короткочасним. Кожна з осіб, що шукають роботу, перебуває на ринку праці в середньому не більше одного місяця. Але ж частка їх у загальній кількості безробітних може бути досить значною.

2) Інституціональне безробіття — є складовою частиною фрикційного безробіття і пов'язане з тим, що іноді надмірні соціальні виплати, запровадження гарантованого мінімуму заробітної плати, недосконалість податкової системи тощо призводять до того, що деяка частина працездатного населення не поспішає працевлаштовуватись, збільшуючи тим самим загальну кількість безробітних.

3) Структурне безробіття — виникає під впливом структурних диспропорцій на ринку праці, тобто коли внаслідок технологічних та структурних змін суспільного виробництва з'являються невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили за професією, кваліфікацією, географічними та іншими ознаками.

4) Циклічне безробіття — виникає внаслідок циклічного спаду виробництва і є результатом зниження сукупного попиту на робочу силу. Коли сукупний попит на товари та послуги зменшується, зайнятість теж скорочується, а безробіття зростає. З цієї причини циклічне безробіття іноді називають безробіттям, пов'язаним з Дефіцитом попиту.

Навіть якщо в цілому попит дорівнюватиме пропозиції праці, завжди існуватимуть фрикційне і структурне безробіття. При повній зайнятості рівень безробіття дорівнює сумі рівнів фрикційного та структурного безробіття. Такий рівень називається **природним**. Природна норма безробіття характеризує найкращий для економіки резерв робочої сили, що може досить швидко здійснювати міжгалузеві й міжрегіональні переміщення в залежності від попиту пропозиції робочої сили. В економічно розвинутих країнах природна норма безробіття знаходиться на рівні 5—12 %.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) по Україні був нижчим ніж середній по 25 країнах Євросоюзу, відповідно 8,6% та 9,0%, а також у порівнянні з такими країнами як: Польща, Словаччина, Литва, Іспанія, Греція, Латвія, Франція, Німеччина, Естонія та Фінляндія (рис. 9.5).

Серед країн СНД Україна посідає друге місце (після Вірменії) за рівнем зареєстрованого безробіття (рис. 9.6). **У залежності від причин вивільнення** робочої сили безробіття є добровільним та вимушеним. До **добровільного** відносять фрикційне та інституційне безробіття.

До **вимушеного безробіття** відносяться такі види безробіття: технологічне, структурне, конверсійне, економічне, маржинальне і молодіжне.

Технологічне безробіття виникає внаслідок переходу до нових по колінь техніки, технології коли частка ручних робіт стає меншою, а нові, технології потребують більш високого рівня кваліфікації і перепрофілювання працівників.



Рис. 9.6. Рівень зареєстрованого безробіття серед країн СНД у 2004 р. [82]

Джерело даних: Статистичний довідник «Содружество независимых государств в 2004 году».

Примітка: По Україні рівень зареєстрованого безробіття розраховано у відсотках до економічно активного населення працездатного віку.

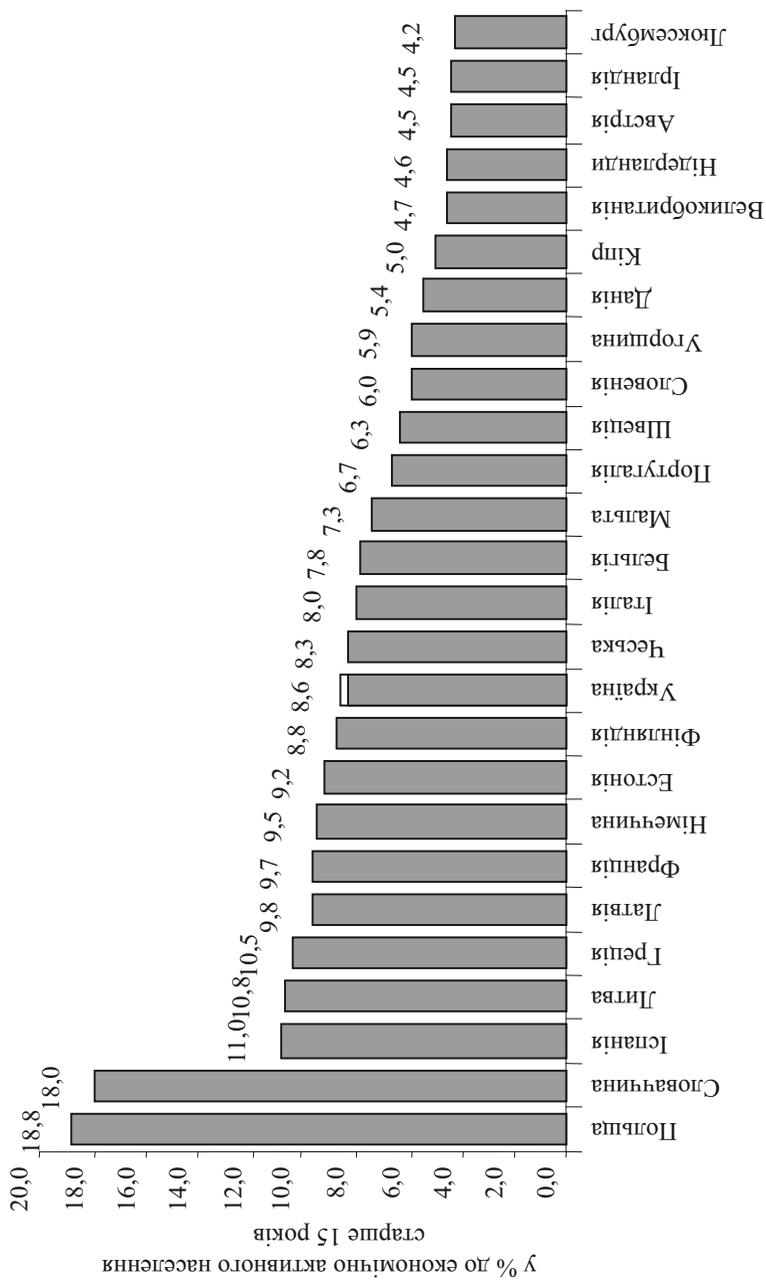


Рис. 9.5. Рівень безробіття населення в Україні та країнах Євросоюзу в середньому за 2004 р.

Джерело даних: інтернет-сторінка Євростату — <http://www.europa.eu.int/comm/eurostat> (станом на 03.06.2005 р.) [82]

Структурне безробіття спричиняється масштабним перетворенням економіки, закриттям неперспективних підприємств, скороченням чисельності управлінського персоналу. До цього виду безробіття дуже близьке конверсійне, яке виникає внаслідок скорочення армії і персоналу у галузях військової економіки.

Економічне безробіття спричиняється кон'юнктурою ринку, недостатнім попитом на товари і послуги і веде до згортання виробництв і звільнення працівників. Цей вид безробіття зникає в період зростання виробництва.

Маржинальне безробіття — безробіття слабо захищеного населення. Сюди відноситься молодь, жінки з малими дітьми.

Молодіжне безробіття (до молоді, за статистикою, відносяться громадяни у віці від 16-ти до 31—35-ти років). Молодим людям після закінчення навчання, як правило, дуже важко влаштуватись на роботу. Останніми роками питома вага молоді в загальній кількості безробітних досягла 30 %.

Молодіжне безробіття досить економічно небезпечне тому, що з молодіжного середовища поповнюються ряди злочинців, і, як наслідок, загострюється кримінальна ситуація.

За часом і місцем виникнення безробіття може бути сезонним, циклічним, регіональним.

В залежності від величини часового інтервалу безробіття може бути тривалим (4—8 місяців), довготривалим (8—18 місяців) і застійним (більше 18-ти місяців). У випадку застійного безробіття наступають незворотні зміни у відношенні до праці: зменшується бажання шукати роботу самостійно, відбувається дискваліфікація, втрата трудових навичок, звикання до низького рівня життя. Від таких соціальних груп залежить соціальна стабільність держави.

Працівники Луганського центру профорієнтації громадян встановили, що найнебезпечніша фаза безробіття починається після шести місяців пошуку роботи. Для фази характерні ознаки деструктивних змін особистості, а надалі — безпорадності і примирення з ситуацією. Людина починає звикати до бездіяльності, втрачає професіоналізм і здобути навички [60, с. 12]. такого ж висновку дійшли і зарубіжні вчені, визначивши наступний взаємозв'язок ймовірності працевлаштування і тривалості безробіття (рис. 9.7).

В залежності від ступеня відкритості безробіття може бути прихованим та легалізованим. Приховане безробіття у державній статистичній звітності визначається двома показниками «виму-

шені відпустки без збереження заробітної плати», «вимушена неповна зайнятість у режимі неповного робочого часу».

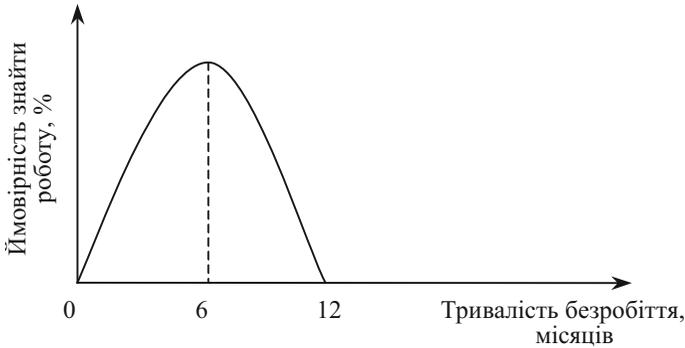


Рис. 9.7. Ймовірність працевлаштування в залежності від тривалості безробіття [13, с. 94]

9.4. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ У ВИПАДКУ БЕЗРОБІТТЯ

Соціальний захист населення від безробіття у теперішній час здійснюється на основі положень Конституції України, Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері страхування на випадок безробіття, норм міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Поняття «соціальний захист» досить нове, почало використовуватись у міжнародних актах в середині ХХ століття, що було викликане кардинальними змінами в соціальній політиці у багатьох країнах світу, які зумовили необхідність систематизації та координації різноманітних інститутів соціальної сфери з позиції характеристики її захисних функцій. У вітчизняній літературі та національному законодавстві поява і застосування цього поняття пов'язане з трансформацією суспільного ладу країни у 90-х роках. Сьогодні термін «соціальний захист» широко вживається в економічній та юридичній літературі.

Так, автори української юридичної енциклопедії поняття «соціальний захист» визначають як діяльність держави, спрямовану

на забезпечення реалізації пріоритетних завдань соціальної політики, найважливіших соціальних прав кожного члена суспільства [61, с. 558—559]. Деякі науковці під *соціальним захистом* розуміють діяльність держави, спрямовану на забезпечення процесу формування та розвитку повноцінної особистості, виявлення і нейтралізацію негативних факторів, що впливають на особистість, створення умов для самовизначення й утвердження в житті [54, с. 4]. Крім того, *соціальний захист* визначається як одна із найважливіших функцій держави (соціальної): це система економічних, організаційних, юридичних заходів, спрямованих на забезпечення основних соціальних прав людини та громадянина в державі [7, с. 91].

Такий підхід до визначення соціального захисту відображається і навчальному посібнику «Економіка праці й соціально-трудові відносини» [10], де наводиться таке визначення: «**соціальний захист** — це система заходів, які забезпечують соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціальне уразливих верств працездатного населення (соціальне страхування, пенсійне забезпечення, страховий захист від небезпек, медичне страхування)».

В економічній літературі існує й інший підхід до визначення соціального захисту населення. Так, науковці, що досліджують регіональні проблеми соціального захисту населення Росії, крім держави до суб'єктів соціального захисту відносять органи місцевого самоврядування, громадські організації, підприємства, що більше відповідає сучасним принципам соціального партнерства, крім того, сферу соціального захисту не обмежують допомогою соціально уразливим категоріям населення. **Соціальний захист** визначається як діяльність держави й органів місцевого самоврядування, громадських організацій, підприємств, спрямована на створення сприятливого для людини оточуючого середовища, охорону материнства та дитинства, надання допомоги сім'ї, охорону здоров'я громадян, професійну підготовку громадян, забезпечення зайнятості населення, охорону праці, регулювання заробітної плати і доходів населення, забезпечення громадян житлом, регулювання права власності держави, матеріальне обслуговування та забезпечення непрацездатних, інших громадян, які потребують соціальної підтримки. Соціальний захист є практичною діяльністю з реалізації основних напрямів соціальної політики [106, с. 5].

Відповідно до цих підходів соціальному захисту на ринку праці підлягають не лише безробітні, але й усе економічно акти-

вне населення. Соціальний захист економічно активного населення здійснюється за такими основними напрямками:

- заходи держави, пов'язані з кваліфікаційною підготовкою до трудової діяльності;
- заходи, що забезпечують можливість реалізації здібностей кожного у процесі трудової та виробничої діяльності і сам процес такої діяльності;
- заходи, спрямовані на створення нових робочих місць і підтримку працівників, які втратили роботу [62].

Що стосується зайнятої частини економічно активного населення, то В. В. Болюбах виділяє наступні напрями соціального захисту працівників на виробництві: створення безпечних умов праці, які б давали можливість заробляти кошти для гідного існування та виключали отримання травм і професійних захворювань працівників на виробництві; запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту громадян у випадку професійних захворювань та нещасних випадків, доступ громадян до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти; забезпечення працівників та членів їх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів у разі безробіття, втрати або зниження доходу внаслідок хвороби, народження дитини, нещасного випадку в побуті, виробничої травми або професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника. Роботодавець повинен нести відповідальність за працівника не тільки тоді, коли ця людина працює, але й у майбутньому, коли, віддавши всі свої сили на благо підприємства, людина втрачає працездатність [8].

В Україні право на соціальний захист передбачено Конституцією. Так, стаття 46 Конституції України передбачає, що громадяни мають право на соціальний захист, яке включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. У частині 2 ст. 46 визначені організаційно-правові форми соціального захисту як гарантії права людини на соціальний захист — соціальне страхування та державна соціальна допомога, а також фінансові джерела забезпечення — страхові внески, кошти бюджету та інші.

В Основах законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [65] загальнообов'язкове державне соціальне страхування визначається як система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що вклю-

чає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом.

Законом України «Про зайнятість населення» (стаття 11) гарантується право громадян на соціальний захист у сфері зайнятості та право на одержання допомоги по безробіттю особам, визнаним у встановленому порядку безробітними. Відповідно до статті 7 цього закону за рішенням місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад може встановлюватись транспортна доступність та інші критерії підходящої роботи, які посилюють соціальний захист населення.

Крім того, відповідно до статті 5 закону держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі: а) жінкам, які мають дітей віком до шести років; б) одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; в) молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; г) особам передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам — 53 років); д) особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування.

Для працевлаштування зазначених категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Статтею 4 Закону України «Про зайнятість населення» передбачаються наступні гарантії держави працездатному населенню у

працевдатному віці в Україні: добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності; захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи; безплатне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб, всіма доступними засобами, включаючи професійну орієнтацію і перепідготовку; компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством; е) безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою матеріальної допомоги; є) виплату безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги членам сім'ї, які перебувають на їх утриманні, та інших видів допомоги; ж) включення періоду перепідготовки та навчання нових професій, участі в оплачуваних громадських роботах, одержання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю до стажу роботи, а також до безперервного трудового стажу; з) надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам — випускникам державних навчальних закладів держави, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (стаття 2) визначаються наступні принципи страхування на випадок безробіття: надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав; обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), а також громадянами — суб'єктами підприємницької діяльності; цільового використання коштів страхування на випадок безробіття солідарності та субсидування; обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг в обсягах, передбачених цим Законом; паритетності в управлінні страхуванням на випадок

безробіття держави, представників застрахованих осіб та роботодавців; диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття; надання на рівні не нижче за прожитковий мінімум, встановлений законом, допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації; законодавчого визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття.

Відповідно до статті 4 цього закону страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених законодавством про працю. Особа набуває статусу застрахованої особи з дня укладання трудового договору, з цього дня починається сплата страхових внесків. Сплата страхових внесків припиняється з дня розірвання трудового договору. Роботодавець набуває статусу платника страхових внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття з дня реєстрації.

Законом визначаються види соціального забезпечення та види соціальних послуг. Видами соціального забезпечення є: допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності; допомога по частковому безробіттю; матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні. Видами соціальних послуг є: професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація; пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних; інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Право на допомогу по безробіттю мають незайняті (непрацюючі) громадяни, визнані в установленому порядку безробітними. В Україні безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Не можуть бути

визнані безробітними громадяни: а) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням чисельності (штату); б) які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, уразі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, яка не потребує професійної підготовки; в) які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу; г) які мають право на пенсію відповідно до законодавства України.

Держава створює умови незайнятим громадянам у поновленні їхньої трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсацій: а) надання особливих гарантій працівникам, вивільнюваним з підприємств, установ, організацій; б) виплата матеріальної допомоги в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації; в) виплата в установленому порядку допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю; г) подання додаткової матеріальної допомоги безробітному громадянину й членам його сім'ї з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей, які перебувають на його утриманні.

Місцеві державні адміністрації за участю державної служби зайнятості з метою забезпечення тимчасової зайнятості населення, передусім осіб, зареєстрованих як безробітні, організують проведення оплачуваних громадських робіт на підприємствах, в установах і організаціях комунальної власності і за договорами — на інших підприємствах, в установах і організаціях. З особами, які бажають брати участь у громадських роботах, укладається строковий трудовий договір з правом його продовження за погодженням сторін до вирішення питання про їхнє працевлаштування на підходящу роботу. Переважним правом укладання договорів користуються громадяни, зареєстровані як безробітні. У разі закінчення встановленого терміну виплати допомоги по безробіттю громадянин має переважне право на здобуття іншої професії (спеціальності) та участь в оплачуваних громадських роботах на період до надання йому підходящої роботи. Оплата праці осіб, зайнятих на громадських роботах, здійснюється за фактично виконану роботу і не може бути меншою від мінімального розміру заробітної плати, встановле-

ної законодавством України, за умови якісного виконання норм праці. На осіб, зайнятих на громадських роботах, поширюються соціальні гарантії, включаючи право на пенсійне забезпечення, виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності. За безробітними громадянами, які беруть участь у таких роботах, зберігається виплата допомоги по безробіттю в розмірах і в терміни, встановлені відповідно до цього Закону.

Громадські роботи фінансуються з місцевого бюджету із залученням коштів державного фонду сприяння зайнятості населення (в частині організації таких робіт для безробітних) і підприємств, установ та організацій, для яких ця робота виконується за договорами. Положення про оплачувані громадські роботи затверджується Кабінетом Міністрів України. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації та перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як такі, що шукають роботу, безробітних, можуть здійснюватися у таких випадках: неможливо підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації; потрібно змінити кваліфікацію через відсутність роботи, яка відповідає професійним навичкам громадянина; втрачено здатність виконувати роботу за попередньою професією; роботу шукають уперше і немає професії (спеціальності).

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка громадян організуються державною службою зайнятості за її направленням у закладах освіти, на підприємствах, в установах і організаціях (незалежно від їхньої підпорядкованості) згідно з укладеними договорами або у спеціально створюваних для цього навчальних центрах з коштів державного фонду сприяння зайнятості населення.

Витрати, пов'язані із достроковим виходом на пенсію, здійснюються з коштів Пенсійного фонду України з наступним відшкодуванням цих витрат із державного фонду сприяння зайнятості населення.

Вивільненим працівникам надаються також інші пільги й компенсації відповідно до законодавства.

Управління соціальним страхуванням здійснюється фондами на паритетній основі державою і страхователями. Основним джерелом фонду соціального страхування є страхові внески підприємств і громадян. Ставки збору встановлюються законодавчо, вони різні як для кожного фонду, так і для роботодавців та працівників. Істотну частку доходів фондів соціального страхування становлять бюджетні асигнування.

9.5. СУЧАСНІ ПРІОРИТЕТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УКРАЇНІ

Сучасними пріоритетами вдосконалення системи соціального захисту безробітних в Україні є: удосконалення нормативно-правової бази у сфері зайнятості населення та у сфері соціального захисту безробітних на страхових засадах; надання соціальних послуг та матеріального забезпечення безробітним за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; створення стабільних фінансових засад соціального захисту населення від безробіття, зміцнення інституційної спроможності державної служби зайнятості та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття щодо забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

З метою ефективного використання існуючого потенціалу вільних робочих місць, зменшення тривалості пошуку роботи незайнятим населенням у передбачається: забезпечити інформування та консультиування населення, зокрема, шляхом організації роботи консультаційних пунктів в сільрадах, райдержадміністраціях, податкових інспекціях; впровадити систему автоматизованих консультацій (IVR-телефонія), використання тач-скрінів, впровадження біг-бордів; здійснювати постійну актуалізацію та поповнення банку вакансій для інформування населення про можливості працевлаштування, проведення спеціалізованих заходів, ярмарок тощо; організувати роботу інформаційних та гендерних центрів, комп'ютерних класів, інтернет-центрів; впровадити нові технології пошуку безробітними роботи, у тому числі технологій, які сприятимуть безробітним у самостійному пошуку роботи.

Для забезпечення додаткових гарантій зайнятості та розширення можливостей працевлаштування незайнятих працездатних громадян, особливо тих, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, передбачається: бронювання робочих місць на діючих підприємствах відповідно до законодавства; надання дотацій роботодавцям для працевлаштування безробітних за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

З метою підвищення конкурентоспроможності безробітних відповідно до потреб ринку праці і вимог роботодавців використовуються наступні заходи: удосконалення профорієнта-

ційної роботи та професійного навчання безробітних громадян за професіям та спеціальностям з урахуванням потреб ринку праці та вимог роботодавців; надання професійної інформації про стан ринку праці та перспективи його розвитку, особливості та вимоги до професій і спеціальностей, можливості працевлаштування, навчання новим професіям, підвищення кваліфікації тощо; проведення профконсультацій з питань вибору сфери діяльності, прийнятної роботи, семінарів, тренінгів з пошуку роботи, зокрема з орієнтації до зайняття підприємницькою діяльністю безробітних, визначення напрямів професійної підготовки; розширення практики підготовки кадрів з числа незайнятого населення за індивідуальними планами і програмами на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця та стажування безпосередньо на робочих місцях; розширення мережі навчальних центрів державної служби зайнятості при регіональних центрах зайнятості.

Вдосконалення форм і методів сприяння та підтримка підприємницької ініціативи безробітних має відбуватися шляхом: посилення координації і взаємодії державної служби зайнятості та інших заінтересованих органів виконавчої влади за всіма програмами і видами діяльності, спрямованими на сприяння безробітним у започаткуванні власної справи; проведення професійної діагностики та консультування безробітних щодо визначення можливостей їх діяльності в сфері підприємництва, самостійної зайнятості, навчання безробітних основам підприємницької діяльності, надання правової, фінансової та організаційної підтримки під час започаткування ними власної справи.

Передбачається розширення видів та обсягів громадських робіт з урахуванням соціально-економічних потреб регіонів та професійного складу безробітних.

З метою забезпечення широкого інформування незайнятого населення щодо можливостей служби зайнятості у наданні соціальних послуг та матеріального забезпечення, забезпечення потреби роботодавців у робочій силі передбачається: вдосконалення системи інформаційної підтримки державної політики зайнятості, збору та аналізу інформації про стан ринку праці та діяльність державної служби зайнятості; інформування населення та роботодавців через електронні та друковані засоби масової інформації, телебачення, радіо, в тому числі спеціалізовані періодичні видання державної служби зайнятості, про стан ринку праці; гарантії соціального захисту тощо; реалізація Програми «Створен-

ня та утримання єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості України на 2004—2008 роки» та програм щодо створення умов для обслуговування безробітних громадян; координація проведення наукових досліджень з найбільш актуальних проблем ринку праці; щорічне забезпечення вдосконалення системи матеріальних виплат зареєстрованим безробітним шляхом поступового наближення їх до розміру прожиткового мінімуму.

Виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття до пріоритетних заходів боротьби з безробіттям відносить: надання інформаційних, профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій та пошук підходящої роботи, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця, сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності, підвищення конкурентоспроможності незайнятих громадян шляхом організації професійного навчання, організації тимчасових громадських робіт тощо [81].

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» передбачено працевлаштування окремих категорій безробітних, з відшкодуванням роботодавцям оплати праці цих громадян із коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. У 2005 році з наданням дотації роботодавцю було працевлаштовано 43,1 тис. неконкурентоспроможних на ринку праці безробітних громадян, зокрема в Чернігівській, Одеській та Хмельницькій областях цей показник збільшився на 16,4—77,1%.

Для розвитку й підтримки підприємницької ініціативи безробітних державна служба зайнятості здійснює комплекс заходів для тих, хто бажає започаткувати власну справу. Проводить навчання основам підприємництва, складанню бізнес-планів, консалтингове супроводження, а також надає таким безробітним фінансову підтримку у вигляді одноразової виплати допомоги по безробіттю. Протягом 2005 року таку допомогу для організації підприємницької діяльності отримали 50,5 тис. осіб. Найбільше зростання цього показника спостерігається в Дніпропетровській, Хмельницькій областях і м. Севастополі (на 7,6—51,8%). Розгортання підприємницької діяльності безробітними, яким через відсутність підходящої роботи допомога по безробіттю виплачена одноразово, здійснювалось у сфері побутових послуг населенню, сільськогосподарського вироб-

ництва (вирощування сільськогосподарських культур, бджільництва, відгодівлі худоби, вирощування свиней тощо), торгівельно-посередницької діяльності, пасажирських перевезень та ремонту автомобілів, бухгалтерських, комп'ютерних, юридично-консультаційних, ритуальних, ветеринарних, перукарських послуг, послуг у сфері туризму тощо.

У заходах щодо реалізації активної політики зайнятості важливе значення має розвиток гнучкої і орієнтованої на працевлаштування системи профорієнтації та професійного навчання безробітних. Зусилля державної служби зайнятості спрямовані на вдосконалення профорієнтаційної роботи, залучення до співпраці соціальних партнерів служби зайнятості, пошук шляхів задоволення потреб роботодавців усіх рівнів у працівниках. Працевлаштуванню незайнятого населення сприяють семінари з техніки пошуку роботи. Особлива увага приділяється проведенню профорієнтаційної роботи з учнями навчальних закладів, акцентуючи увагу на орієнтацію випускників на потреби регіонального ринку праці, і в першу чергу, на робітничі професії та на формування позитивної мотивації до трудової діяльності.

Професійна підготовка, перепідготовка здійснюється за 568 напрямками, професіями та спеціальностями. Більш ніж за 100 напрямками здійснюється підготовка, перепідготовка безробітних в Автономній Республіці Крим, Хмельницькій, Київській, Львівській, Запорізькій та Полтавській областях.

Ведеться робота з розширення мережі навчально-матеріальної бази для професійного навчання безробітних. До співпраці залучено 14,4 тис. навчальних закладів різних типів, підприємств, організацій та установ. Майже в три рази зросли обсяги підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації на підприємствах, установах та організаціях, що свідчить про наближення професійного навчання до потреб роботодавців, перенесення його безпосередньо на виробництво.

Кожний четвертий із безробітних, які щойно закінчили навчання, проходить курси «Основи підприємництва середнього та малого бізнесу».

За умови функціонування сучасного ринку праці організація оплачуваних громадських робіт є ефективним засобом реалізації політики зайнятості населення, який дає мотивацію до праці, поліпшує матеріальне становище безробітних та є перспективним напрямком взаємовигідної співпраці державної служби зайнятості з підприємствами, установами та організаціями, пе-

редусім соціальної сфери. Організація таких робіт дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, сприяти тимчасовій зайнятості населення та пом'якшенню соціальної напруженості на ринку праці. Найбільшим попитом на цих роботах користуються робочі місця у сільському господарстві, промисловості, житлово-комунальному господарстві, будівництві тощо. Продовжується співпраця служби зайнятості з територіальними центрами соціального захисту населення, організаціями Товариства Червоного Хреста України щодо залучення безробітних, у яких закінчилась виплата допомоги по безробіттю, до оплачуваних громадських робіт з надання побутових, медико-соціальних послуг самотнім непрацездатним громадянам похилого віку й інвалідам.

Використання таких робіт в соціальній сфері дає свої позитивні результати, враховуючи, що одним з критеріїв ефективності проведення громадських робіт для безробітних є працевлаштування їх на постійну роботу. Слід зазначити, що на проведення громадських робіт, в основному, використовуються кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (понад 61 %), третина витрат покривається за рахунок коштів підприємств і лише 1,4 % — за рахунок місцевих бюджетів.

Завдяки зростанню обсягів та якості послуг населенню, яке шукає роботу, тривалість зареєстрованого безробіття в середньому по Україні зменшилась у 2005 році з 9 до 8 місяців. Переважна більшість безробітних перебувала на обліку в центрах зайнятості понад півроку, 24,1% — понад рік. У Закарпатській та Львівській областях кожен третій безробітний шукав роботу через службу зайнятості понад рік, хоча необхідно зазначити, що в цих областях, як і у 23 інших регіонах відбулося зменшення чисельності таких громадян.

Для працевлаштування громадян, які потребують додаткових гарантій соціального захисту на підприємствах, установах і організаціях бронюються робочі місця. Рівень працевлаштування соціально вразливих верств населення підвищується. У Одеській, Рівненській та Волинській, областях вдалося працевлаштувати третину неконкурентоспроможних на ринку праці громадян. Зростання цього показника спостерігалось в 21 регіонах України. Такі громадяни забезпечуються громадськими роботами, професійним навчанням, перенавчанням, підвищенням кваліфікації. Особливе місце в системі соціального захисту відводиться інвалідам. За сприянням служби зайнятості рівень працевлаштування

інвалідів вищий, ніж працездатних громадян. Крім того, особи з інвалідністю направляються державною службою зайнятості на професійне навчання.

Молодим людям, які звертаються до служби зайнятості, надаються профінформаційні та профконсультаційні послуги щодо вибору професії з врахуванням потреб регіонального ринку праці. Вони залучаються до участі у семінарах, що проводяться службою зайнятості. Профорієнтаційні, профінформаційні та профконсультаційні послуги отримують учні загальноосвітніх шкіл.

Молоді як окремі категорії населення, яка потребує соціального захисту, надана можливість за сприянням державної служби зайнятості працевлаштовуватися на підприємствах, в установах і організаціях на заброньовані робочі місця. Так, для молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах та у професійно-технічних закладах освіти, дітей (сиріт), які залишилися без піклування батьків, осіб, яким виповнилося 15 років, і які, за згодою одного з батьків приймаються на спеціалізовані робочі місця, на 2005 рік було заброньовано майже 25 тис. робочих місць.

Підтримка підприємницької ініціативи молоді, яка перебуває на обліку в службі зайнятості здійснюється шляхом виплати допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності. Напрями економічної діяльності, що користуються попитом у молоді для започаткування власної справи, різноманітні: торгівля; транспортні перевезення; вирощування сільгоспкультур, домашніх тварин і птиці; бджільництво; ремонт: квартир, радіо- та телеапаратури, авто- та сільгосптехніки; фізкультурно-оздоровча діяльність; перукарські, юридичні, бухгалтерські послуги. Набувають розвитку народні промисли, такі як художня ковка металу, лозоплетіння, бляхарські роботи, влаштування свят в національних традиціях.

Дієвою формою підтримки молодіжної зайнятості стало працевлаштування молодих безробітних громадян шляхом надання роботодавцю дотацій. Це стимулює роботодавців взяти на роботу молоду людину, протягом року навчити, а служба зайнятості цілий рік виплачуватиме такому працевлаштованому заробітну плату. За цей час молода людина може стати фахівцем та закріпитися на виробництві.

Питання тимчасової зайнятості молоді, а також учнів та студентів у вільний від навчання час, вирішується спільно з органами місцевої влади та молодіжними організаціями. З метою тим-

часового працевлаштування та одержання матеріальної підтримки службою зайнятості разом із місцевими органами влади організуються громадські роботи.

Молоді, яка звернулася до служби зайнятості, і не може працевлаштуватись через відсутність або невідповідність набутої професії чи спеціальності вимогам ринку праці, пропонується підготовка та перепідготовка за професіями і спеціальностями, які користуються попитом у роботодавців.

Для молоді з вищою освітою регіональні служби зайнятості проводять таку форму підвищення кваліфікації як стажування, метою якого є розширення та поглиблення раніше здобутих професійних знань, умінь і навичок за раніше набутою професією, оволодіння новою технікою, технологією; засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду, набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на посаді, на яку претендує молодий безробітний. Це особливо важливо для випускників, які не мають практичного досвіду роботи.

Законом України «Про зайнятість населення» передбачено додаткові гарантії зайнятості окремим категоріям, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. До цієї категорії громадян відносяться жінки, які мають дітей віком до 6 років, одинокі матері, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів. Гарантії забезпечуються шляхом бронювання на підприємствах, в установах і організаціях до 5 відсотків загальної кількості робочих місць.

Жінкам, які звернулися до служби зайнятості, надаються профінформаційні та профконсультаційні послуги щодо вибору професії з врахуванням потреб регіонального ринку праці, вони залучаються до участі у семінарах, що проводяться службою зайнятості. Під час проведення цих семінарів приділяється увага формуванню у жінок впевненості у собі, своїх силах, розвитку вмій самостійного пошуку роботи, опануванні технології самопрезентацій, таких як співбесіда з роботодавцем, техніка телефонних дзвінків, написання резюме тощо. Така робота приносить позитивні результати. До безробітних жінок повертається впевненість у своїх силах, особливо, коли вони тривалий час шукають роботу. З метою тимчасового працевлаштування та одержання матеріальної підтримки для незайнятих та безробітних громадян службою зайнятості разом із місцевими органами влади організуються громадські роботи.

Для задоволення потреби в кадрах у сфері надання послуг на селі, розвитку підприємницької ініціативи та орієнтування

безробітних громадян на самостійну зайнятість державною службою зайнятості проводиться їх навчання за професіями, які дозволяють відкрити власну справу. Безробітним селянам одноразово виплачується (за їх бажанням) допомога по безробіттю для зайняття підприємницькою діяльністю. Основними напрямками організації підприємницької діяльності безробітними є фермерство, птахівництво, тепличне господарство, торгівля, пошив одягу, автосервіс, транспортні послуги. Найбільш активно започаткування власного бізнесу залучаються безробітні сільської місцевості Рівненської, Івано-Франківської, та Вінницької областей.

Про розвиток системи соціального захисту на випадок безробіття свідчить динаміка надходжень і витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття як в абсолютному вимірі, так і у відношенні до ВВП. В Україні обсяги як надходжень, так і витрат фонду постійно зростають. Разом з тим, їх відносні показники динаміки, в порівнянні з обсягами ВВП, останніми роками дещо скоротились. Позитивним є поступове зміщення пріоритетів з пасивних заходів захисту від безробіття на заходи активної політики зайнятості (табл. 9.1, рис. 9.8).



Рис. 9.8. Питома вага надходжень та витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття населення до ВВП за 1996—2005 рр. [81]

Таблиця 9.1

**ДИНАМІКА ЗАГАЛЬНИХ НАДХОДЖЕНЬ
ТА ВИТРАТ ФОНДУ ЗАГАЛЬНОБОВ'ЯЗОВОГО ДЕРЖАВНОГО
СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ ЗА 1996—2005 РР.**

	1996 р.	1997 р.	1998 р.	1999 р.	2000 р.	2001 р.	2002 р.	2003 р.	2004 р.	2005 р.
Загальні надходження до фонду, тис. грн.	2 755 00	2 17 757	456 978	550 795	731 523	1 259 623	1 531 023	1 686 512	2 153 634	2 615 664
% до ВВП	0,34	0,23	0,45	0,42	0,43	0,62	0,68	0,63	0,62	0,62
Загальні витрати з фонду, тис. грн.	114947,0	198865,4	331747,0	520500,2	633638,8	1 034 143	1 477 055	1 920 616	2 432 713	2 525 674
% до ВВП	0,14	0,21	0,32	0,40	0,37	0,51	0,65	0,72	0,71	0,60
Статті витрат у % до ВВП										
— виплата допомоги по безробіттю	0,05	0,14	0,20	0,26	0,24	0,28	0,34	0,35	0,32	0,28
— заходи активної політики зайнятості	0,03	0,02	0,03	0,04	0,04	0,04	0,07	0,08	0,09	0,10
— утримання державної служби зайнятості	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,06	0,07	0,07	0,08	0,09

З метою повернення зареєстрованих безробітних до активної трудової діяльності та забезпечення їх соціального захисту Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року» № 922 від 5 липня 2006 р. передбачається: активізація взаємодії з роботодавцями щодо поповнення банку вакансій для інформування населення про можливості працевлаштування, впровадження нових технологій пошуку роботи; збільшення обсягів працевлаштування незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості; розширення практики підготовки кадрів з числа незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості, на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця та стажування безпосередньо на робочих місцях; удосконалення форм і методів сприяння підприємницькій ініціативі зареєстрованих безробітних; організація оплачуваних громадських робіт для незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості; забезпечення інформування та консультування населення з питань вибору сфери професійної діяльності, зокрема шляхом організації роботи консультаційних пунктів у сільських і селищних радах, районних держадміністраціях, податкових інспекціях, запровадження системи надання автоматизованих консультацій; посилення взаємодії державної служби зайнятості, Фонду соціального захисту інвалідів і Комісії з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів для сприяння працевлаштуванню осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями.

Розв'язання існуючих проблем зайнятості осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями базуватиметься на створенні сприятливих правових, економічних, соціальних та організаційних засад для реалізації права осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями на добровільну і посильну працю. Державна підтримка студентів-інвалідів полягатиме у збільшенні обсягів державного замовлення на підготовку кваліфікованих спеціалістів з числа осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями, що бажають навчатися. Державна підтримка осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями здійснюватиметься відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» шляхом їх гарантованого працевлаштування у межах встановленого зазначеним Законом нормативу робочих місць і впровадження механізму заохочення роботодавців до працевлаштування інвалідів. Удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими

фізичними та розумовими можливостями пов'язане з ефективним використанням коштів Фонду соціального захисту інвалідів для створення робочих місць (у тому числі з використанням гнучких форм організації праці, застосуванням надомної праці), сприянням підприємницькій діяльності, а також активізацією роботи державної служби зайнятості, пов'язаної з їх професійною орієнтацією, навчанням та працевлаштуванням. У 2006—2009 роках очікується збільшення чисельності працюючих осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями до 420 тис. чоловік, зокрема шляхом створення 10 тис. робочих місць за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів. З метою професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями створено Всеукраїнський і п'ять регіональних центрів професійної реабілітації інвалідів. На прогнозований період передбачається здійснення заходів щодо оптимізації мережі регіональних центрів [74].

ТЕСТИ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ПО ТЕМІ 9

1. Соціально-економічне явище, при якому частина економічно активного населення не зайнята у сфері економіки, називається:

- а) неповна зайнятості;
- б) безробіття;
- в) економічна криза;
- г) економічний спад.

2. Безробіття виступає як:

- а) перевищення пропозиції праці над попитом на неї;
- б) перевищення попиту на працю над пропозицією праці;
- в) рівноваження попиту і пропозиції праці;
- г) відсутність попиту на працю.

3. Згідно із класичною теорією, причиною безробіття є:

- а) перевищення ставки заробітної плати над її рівноважним рівнем;
- б) перевищення попиту на працю над пропозицією праці;
- в) рівноваження попиту і пропозиції праці;
- г) відсутність попиту на працю.

4. До безробітних, за методологією МОП відносяться особи віком:

- а) 15—70 років;
- б) 16—60 років;
- в) 16—55 років — жінки, 16—60 років — чоловіки;
- г) 18—60 років.

5. До безробітніх, за методологією МОП відносяться особи, які одночасно відповідали таким характеристикам:

а) не мали роботи (прибуткового заняття); активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню; були готові приступити до роботи впродовж 2-х найближчих тижнів;

б) не мали роботи (прибуткового заняття); активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 2-х тижнів, що передували опитуванню; були готові приступити до роботи впродовж 2-х найближчих тижнів;

в) не мали роботи (прибуткового заняття); активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 2-х тижнів, що передували опитуванню; були готові приступити до роботи впродовж 4-х найближчих тижнів;

г) не мали роботи (прибуткового заняття); активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 2-х тижнів, що передували опитуванню.

6. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» до зареєстрованих безробітних належать:

а) працездатні громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

б) працездатні громадяни, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до неї;

в) громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

г) громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

7. Рівень безробіття за методологією МОП визначається за формулою (де З — кількість зайнятих, Б — кількість безробітних, П — кількість працездатного населення):

$$\text{а) } РБ = \frac{Б}{П};$$

$$\text{б) } РБ = \frac{Б}{З};$$

$$\text{в) } \text{РБ} = \frac{\text{Б}}{3 + \text{Б}};$$

$$\text{г) } \text{РБ} = \frac{\text{Б}}{\text{П}}.$$

8. Рівень зареєстрованого безробіття в Україні визначається за формулою:

$$\text{а) } \text{РБ} = \frac{\text{Б}}{\text{П}};$$

$$\text{б) } \text{РБ} = \frac{\text{Б}}{3};$$

$$\text{в) } \text{РБ} = \frac{\text{Б}}{3 + \text{Б}};$$

$$\text{г) } \text{РБ} = \frac{\text{Б}}{\text{П}}.$$

9. Методика розрахунку коефіцієнта безробіття, запропонована координатором Департаменту зайнятості й розвитку МОП Г. Стендінгом передбачає визначення рівня безробіття за формулою:

за формулою:
$$Ufte = \frac{Uft + 0,5Upt + 0,5PT_1}{FT + PT_1 + PT_2 + Uft + 0,5Upt},$$
 де *Ufte* — кое-

фіцієнт безробіття в перерахунку на еквівалент повного робочого часу; *Uft*, *Upt* — кількість безробітних, які шукають роботу відповідно на повний і неповний робочий час; *PT*₁, *PT*₂ — відповідно кількість вимушено та добровільно зайнятих неповний робочий час; *FT* — це:

- а) кількість зайнятих повний робочий час;
- б) кількість працюючих на підприємстві;
- в) кількість штатних працівників;
- г) кількість зайнятих на умовах повного та неповного робочого часу.

10. Експерти Міжнародної організації праці вважають, що найближчими роками в середньому в світі рівень безробіття досягне ___ і повністю ліквідувати його не зможе жодна країна:

- а) 10 %;
- б) 8%;
- в) 12%;
- г) 23%.

11. Спробу математичними розрахунками визначити вплив безробіття на обсяги валового національного продукту країни зробив американський вчений:

- а) Адам Сміт;
- б) Альфред Маслоу;
- в) Артур Оукен;
- г) Давід Рікардо.

12. Щорічний приріст реального ВВП приблизно на _____ утримує кількість безробітних на постійному рівні:

- а) 2%;
- б) 2,7%;
- в) 3,2%;
- г) 3,2%.

13. Безробіття, пов'язане із добровільною зміною місця роботи у зв'язку із незадоволенням рівнем заробітної плати, умовами праці, місцем проживання тощо, — це:

- а) фрикційне безробіття;
- б) інституціональне безробіття;
- в) структурне безробіття;
- г) циклічне безробіття.

14. Безробіття, пов'язане з тим, що іноді надмірні соціальні виплати, запровадження гарантованого мінімуму заробітної плати, недосконалість податкової системи тощо призводять до того, що деяка частина працездатного населення не поспішає працевлаштовуватись, збільшуючи тим самим загальну кількість безробітних:

- а) фрикційне безробіття;
- б) інституціональне безробіття;
- в) структурне безробіття;
- г) циклічне безробіття.

15. При повній зайнятості рівень безробіття дорівнює:

- а) сумі фрикційного та інституціонального безробіття;
- б) сумі інституціонального та структурного безробіття;
- в) структурному безробіттю;
- г) сумі фрикційного та структурного безробіття.

16. При повній зайнятості рівень безробіття називається:

- а) повним;
- б) допустимим;
- в) доречним;
- г) природним.

17. Серед країн СНД Україна посідає __ місце за рівнем зареєстрованого безробіття:

- а) четверте;
- б) десяте;
- в) перше;
- г) друге.

18. До добровільного безробіття відносять:

- а) фрикційне та інституційне безробіття;
- б) технологічне та структурне безробіття;
- в) конверсійне безробіття;
- г) маржинальне та молодіжне безробіття.

19. Безробіття, що спричиняється кон'юктурою ринку, недостатнім попитом на товари і послуги і веде до згортання виробництв і звільнення працівників, називається:

- а) технологічним;
- б) економічним;
- в) маржинальним;
- г) молодіжним.

20. За величиною часового інтервалу в Україні безробіття є:

- а) короткочасним;
- б) тривалим;
- в) довготривалим;
- г) застійним.

- 10.1. *Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці.*
- 10.2. *Гнучкість витрат на робочу силу.*
- 10.3. *Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу.*
- 10.4. *Географічна та професійна мобільність робочої сили як елемент гнучкості ринку праці.*

10.1. ПОНЯТТЯ ЖОРСТКОСТІ ТА ГНУЧКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

Гнучкість ринку праці — це можливість ринку праці пристосуватись до мінливих умов за рахунок переходу працівників від однієї форми зайнятості до іншої, широкого спектру умов найму, організації заробітної плати, додаткових виплат, робочого часу, форм і методів праці [69, с. 166]. *Гнучкість ринку праці* — це його здібність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції праці за рахунок високих рівнів загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року) [13, с. 29].

Ринок праці може бути жорстким або гнучким залежно від того, які відносини склались між найманими працівниками та роботодавцями і якими силами регулюються ці відносини.

Жорсткий ринок праці визначається такими характеристиками: гарантія зайнятості (забезпечення політики повної зайнятості та добре розробленої системи соціального страхування); стабільність зайнятості (жорстка регламентація звільнення, встановлення значних витрат підприємців в разі звільнення працівників); забезпечення трудящих стабільними доходами (узаконення статусу профспілок та їхніх прав, розробка систем оподаткування і допомоги, які гальмують процес поляризації доходів); стабільність змісту роботи (строге дотримання встановлених класифікацій робіт та їхньої адекватності тарифікації працівників); безпека роботи (дотримання правил техніки безпеки на робочому місці, регулювання режиму роботи).

Жорсткість ринку праці пояснюється дією шести груп факторів: структурою податків і соціальних виплат, які стримують пропозицію робочої сили на ринку праці та не стимулюють винахідливості, взяття на себе ризику; наявністю соціальних заходів захисту зайнятості, що призводять до зниження конкуренто-

спроможності фірм і заважають найму за рахунок пов'язаних з ними витратами; негнучкістю системи оплати праці через «монопольну» силу профспілок і положень трудового законодавства, які стримують зниження заробітної плати і унеможливають додатковий найм робочої сили; відсутністю у трудящих достатньо високої кваліфікації або доступу до профпідготовки, які б давали змогу пристосовуватись до структурних і технологічних змін; наявністю обмежень в організації власного бізнесу; жорсткими правилами тарифікації робіт, які гальмують мобільність робочої сили.

Під *гнучкістю ринку праці* треба розуміти комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру для пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання. З огляду на це гнучкість ринку праці передбачає: велику територіальну та професійну мобільність трудящих; гнучкість витрат на робочу силу (в тому числі гнучкість рівня та структури заробітної плати) у відповідь на зміни в економічній ситуації; гнучкість внутрішньогалузевої та міжгалузевої диференціації заробітної плати; гнучкість в управлінні людськими ресурсами на рівні підприємства (процедури найму, ротації та звільнення); гнучкість використання трудящих у різних формах найму; гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу.

Для посилення гнучкості ринку праці запроваджуються такі заходи: скасування жорстких правил регулювання найму та звільнення працівників, які заважають роботодавцям наймати нову робочу силу; послаблення ролі профспілок під час проведення переговорів роботодавців з найманими працівниками, скасування монопольної сили профспілок; зменшення сфери державного регулювання зайнятості та ринку праці; децентралізація в області укладання колективних договорів, тобто виключення національного і галузевого рівня в договірному процесі; заміна колективних переговорів на рівні підприємств іншими формами відносин між трудящими та роботодавцями, зокрема контрактами, індивідуальними трудовими угодами і т. п. (індивідуалізація трудових відносин); зближення регламентації умов праці та оплати в державному секторі з правилами, які регламентують трудові відносини в приватному секторі відносно права на організацію профспілок і права на страйки; обмеження різних систем соціального забезпечення і страхування трудящих; проведення державних заходів щодо скорочення сфери стандартних умов найму та режимів робочого часу, зокрема: зменшення обсягу допустимих понаднормових робіт, встановлення 30—40-годинного робочого

тижня, введення п'ятитижневої оплачуваної відпустки, збільшення тривалості декретної відпустки; стимулювання використання нестандартних форм зайнятості й режимів робочого часу, зокрема надання субсидій підприємствам, які використовують такі форми, а також субсидій окремим особам для організації власного бізнесу.

Як вважає професор Колосова Р. П., розвиток гнучкості ринку праці має суперечливі наслідки. З одного боку, розвиток гнучкості ринку праці сприяє економічному зростанню, підвищенню зайнятості та добробуту населення, дозволяє утворювати робочі місця для жінок, молоді, інвалідів. З іншого боку, відбувається послаблення соціального захисту працівників. Утворюються робочі місця з нестійкими формами зайнятості, нестабільними трудовими відносинами, послаблюється вплив профспілок [108, с. 146]. Крім того, на думку професора Васильченко В. С. гнучкість ринку праці сприяє поглибленню двоїстості ринку праці, «виштовхуючи на периферію все більшу кількість зайнятих» [13, с. 29]. Разом з тим, на думку професора Петюха В. М., «гнучкий ринок праці має великі можливості та необмежені перспективи розвитку і дає змогу без додаткових витрат краще використовувати робочий час та виробничі потужності [69, с. 166].

Визначення жорсткості чи гнучкості ринку праці проводиться за такими аспектами: витрати на робочу силу на макро- та мікрорівнях; форми зайнятості та режими робочого часу; професійна та географічна мобільність робочої сили.

10.2. ГНУЧКІСТЬ ВИТРАТ НА РОБОЧУ СИЛУ

Що стосується гнучкості витрат на робочу силу, то економічна теорія розглядає макроекономічну та мікроекономічну гнучкість.

Під *мікроекономічною гнучкістю* розуміють ув'язку заробітної плати з результатами діяльності підприємства, з особистими досягненнями працівників. В обох випадках під витратами на робочу силу розуміють заробітну плату, а також побічні виплати із соціальних фондів. В умовах ринкової економіки мікроекономічна гнучкість витрат на працю досягається за допомогою їх розподілу за такими напрямками [69, с. 171—172]:

1. *Оплата за тарифними ставками та окладами*, що визначає величину заробітної плати залежно від складності праці, її відповідальності, рівня цін на предмети споживання, ситуації на ринку

праці. Їхні розміри впливають з умов колективних договорів і тарифних угод, державного регулювання доходів населення.

2. *Ринкова компонента*, що відбиває співвідношення попиту та пропозиції на певні трудові послуги, і може суттєво перевищувати встановлені колективним договором ставки оплати праці внаслідок підвищеного попиту на певну професію.

3. *Доплати та компенсації*. Доплати призначені для відшкодування додаткових витрат робочої сили через об'єктивні відмінності в умовах і важкості праці за рахунок збільшення тривалості відпочинку, додаткового безплатного харчування на виробництві, профілактичних і лікувальних заходів, доплати до тарифних ставок на основі атестації робочих місць і трудових процесів, доплати за роботу у вечірні та нічні зміни, рівень зайнятості протягом зміни (в основному для багатOVERSTATНИКІВ, ремонтного персоналу та ін.). Компенсації враховують незалежні від підприємства фактори, включаючи зростання цін.

4. *Надбавки* за продуктивність вище норми (мають форму відрядного приробітку); за особистий внесок у підвищення ефективності виробництва, що встановлюються авторам раціоналізаторських пропозицій по вдосконаленню техніки, технології, організації праці, виробництва та управління, а також працівникам, які брали безпосередню участь в реалізації технічних та організаційних нововведень; за високу якість продукції, виконання термінових і відповідальних завдань.

5. *Премії* за якісне і своєчасне виконання робіт та за особистий внесок працівника в загальний результат діяльності підрозділу або підприємства. До критеріїв преміювання належать: особлива якість продукту, особлива продуктивність, досягнутий зусиллями працівника оборот (комісія), дотримання термінів, економне витрачання сировини та матеріалів, використання відходів, запобігання нещасним випадкам тощо.

6. *Дивіденди*, що виплачуються працівникам відповідно до обсягу їх частки у загальній вартості акцій підприємства.

7. *Соціальні виплати*, що на західних підприємствах передбачають часткову або повну виплату за такими статтями: транспорт, медична допомога та медикаменти, відпустка та вихідні дні, харчування під час роботи, підвищення кваліфікації працівників фірми, страхування життя працівників і членів їх сімей, членство в клубах (спортивних, професійних тощо), загородні поїздки та пікніки, ощадні фонди, акції, інші витрати.

Гнучкість витрат на робочу силу, наприклад, на японських підприємствах, які практикують систему «пожиттєвого найму», дося-

гається за рахунок: наявності чотирьох основних частин у системі оплати праці: прямих виплат (базової ставки та надбавки), непрямих виплат (компенсацій), бонусів (премій), передпенсійних виплат. Винагорода доплачується до базової ставки залежно від доходів фірми. Ця система участі в доходах фірми дає змогу японським підприємствам пристосовуватись до скорочення обсягів продажу зменшенням виплати винагород, а не зниженням зайнятості; проведення переговорів безпосередньо зі своїми працівниками, бо в останніх є серйозні причини зіставляти свої вимоги до заробітної плати з можливостями фірми, тому що в іншому разі під загрозою виявляться їхні робочі місця; дотримання принципів трудової моралі, яка характеризує загальноприйнятий порядок внутрішньофірмової поведінки в разі виникнення економічних труднощів: зменшення понадурочних робіт і витрат на їхню оплату; скорочення заробітної плати, починаючи згори, причому високооплачувані працівники, як правило, самі подають заяви на зниження своєї заробітної плати; припинення найму нової робочої сили; звернення керівництва фірми до персоналу з проханням добровільно залишити роботу з одержанням вихідної допомоги тощо.

Під *макроекономічною гнучкістю* розуміють зміни заробітної плати залежно від динаміки таких показників, як валовий національний продукт, продуктивність праці, інфляція, зовнішньоторговельний баланс.

З боку держави перехід до гнучкості витрат на робочу силу може бути забезпечений у такі способи: скорочення (і навіть заборона) індексації заробітної плати в зв'язку зі зростанням вартості життя; зниження (а інколи й ліквідація) розмірів виплат підприємців в обов'язкові фонди соціального забезпечення; відмова від систематичного підвищення мінімальних рівнів заробітної плати; ускладнення процедур отримання і скорочення розмірів різних видів соціальної допомоги.

На наш погляд, більш доцільно на даному етапі реформування економіки України проводити політику жорсткої заробітної плати, що передбачає: встановлення відповідного мінімуму заробітної плати; встановлення законодавчої основи індексації заробітної плати; обмеження максимальних розмірів заробітної плати; регулювання розмірів заробітної плати на державних підприємствах, в установах та організаціях; розробка науково-методичних матеріалів для підприємств різних форм власності, які мають рекомендаційний характер; розробка законодавчих актів у галузі регулювання заробітної плати, які є державними гарантіями для окремих категорій працівників.

Лише за умов, коли наша економіка досягне перевищення сукупного попиту над сукупною пропозицією, можна запроваджувати елементи гнучкості заробітної плати, тобто створювати умови для проявів еластичності заробітної плати, що дасть змогу зменшити інфляційний тиск попиту на економіку, а також стабілізувати зайнятість. Але й на цьому етапі доцільно поєднувати гнучкість і жорсткість заробітної плати.

10.3. ГНУЧКІСТЬ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Використанням другого аспекту гнучкого ринку робочої сили — гнучких форм зайнятості — можна розв'язати кілька дуже важливих проблем ринкової економіки: надання можливості вибору працездатному населенню між робочим часом та відпочинком; маніпулювання кількістю та якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалась, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників; розв'язання проблеми праці жінок, пенсіонерів, інвалідів, працюючих студентів, іммігрантів і т. п.; допомагають збільшити (або зберегти при скороченні обсягів виробництва) число зайнятих, не збільшуючи при цьому число робочих місць; змога періодично поновлювати знання, проходити профперепідготовку та підвищення кваліфікації.

Гнучкість форм зайнятості досягається за рахунок [69, с. 179—197]: нестандартних режимів робочого часу **та нестандартних робочих місць та організації праці**.

Нестандартні режими робочого часу відносять до режимів, які виходять за межі нормального 8-годинного робочого дня і 40-годинного нормативного робочого тижня. Нестандартні режими можуть належати як до повного, так і до неповного робочого часу. До нестандартних режимів робочого часу відносять: неповний робочий час та його різновиди (скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий час, поділ одного робочого місця між двома працівниками); гнучкий робочий рік; стиснутий робочий тиждень; графіки гнучкого робочого часу (**ГГРЧ**). За даними статистики західних країн, зараз приблизно 30—35 % зайнятих працюють у нестандартних режимах робочого часу.

До гнучких форм зайнятості на роботах з *нестандартними робочими місцями та організацією праці* належать надомна праця та робота за викликом. Якщо раніше до сфери надомної праці

залучали переважно працівників з невисокою кваліфікацією, то останнім часом сюди все ширше включається кваліфікована робоча сила — інженерно-технічні працівники, дослідники, спеціалісти в галузі інформатики тощо. Цьому сприяв розвиток інформаційних технологій, персональних комп'ютерів, терміналів на дому, з'єднаних з ЕОМ підприємств і установ, електронна пошта, телезв'язок. Телекомунікації дають змогу деяким категоріям працівників працювати самостійно над виконанням доручених завдань, перебуваючи на відстані від підприємства, через комп'ютерні системи. Це дозволяє географічно віддалити місцезнаходження роботи від місця проживання.

Нестандартні організаційні форми зайнятості включають такі форми зайнятості, як *тимчасові працівники, громадські роботи, вторинна зайнятість*.

До категорії тимчасово зайнятих належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін, зайняті в промисловості на умовах підяду, а також ті, хто навчається в спеціальних посередницьких фірмах тимчасової зайнятості. Причинами використання фірмами тимчасового найму є потреба заміщення тимчасово відсутніх постійних працівників у період відпусток, хвороби, профпідготовки та перепідготовки; пікове навантаження або потреба в додатковій робочій силі в період високої економічної активності, реалізації разових проектів, тимчасове заміщення вакансій (до найму постійного працівника або переходу тимчасового працівника на дане робоче місце на постійній основі).

Причинами тимчасової зайнятості та участі у громадських роботах для продавців праці є: відсутність можливості знайти постійну роботу; відсутність бажання мати постійну роботу (стосується в основному молоді та заміжніх жінок), можливість отримання профпідготовки та постійної зайнятості в майбутньому після зміни одного-двох місць тимчасової роботи, тобто в цьому разі тимчасова робота, як «нестандартна» форма найму, є «стандартним» методом вступу в професійне життя для певної категорії осіб.

Громадські роботи проводяться Державним центром зайнятості за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Вторинна зайнятість включає: сумісництво; надання послуг населенню для будівництва, ремонту, пошиття одягу тощо; діяльність за контрактом, замовленням; репетиторство, приватні уроки; вулична торгівля; посередницька діяльність; виробництво товарів на продаж тощо. Вторинна зайнятість важко піддається

обліку, тому що часто організовується на засадах самозайнятості (праця в особистому підсобному господарстві, догляд за дітьми та людьми похилого віку тощо).

10.4. ГЕОГРАФІЧНА ТА ПРОФЕСІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ГНУЧКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

Географічна та професійна мобільність праці означає створення умов для її рухливості між регіонами, підприємствами та професіями. Васильченко В. С. для визначення цих процесів використовує поняття трудова мобільність.

Трудова мобільність — це принципова готовність особи до зміни посади, професії, місця роботи, місця проживання і способу життя в цілому [13, с.157]. На думку Васильченко В. С. висока трудова мобільність становить основу забезпечення збалансованості ринку праці і високого рівня конкурентоспроможності робочої сили та кожного її носія. При цьому виділяються такі основні фактори, від яких залежить трудова мобільність населення: 1) соціально-демографічні: статеві-вікові характеристики; сімейний стан; освіта; професія; 2) соціопсихологічні: настанови щодо зміни місця роботи; суспільна оцінка мобільності робочої сили; поширеність патерналізму в суспільстві; 3) соціально-економічні: модель ринку праці; співвідношення попиту і пропозиції робочої сили; ступінь сегментації ринку праці; комунікативні та транспортні зв'язки між окремими територіальними секторами ринку праці; 4) політичні [13, с. 158—159].

Географічну мобільність робочої сили відображає категорія «міграція». Міграція населення являє собою процес територіального переміщення населення з причин політичного, економічного, соціального, релігійного, особистого характеру, її кількісним результатом є перерозподіл населення між державами або регіонами однієї країни відповідно до зрушень на ринку праці і в галузевій структурі зайнятих [64, с. 41]. Трудова міграція становить частину загальної міграції і водночас складову трудової мобільності і являє собою географічне переміщення робочої сили.

Залежно від тривалості розрізняють незворотну (постійну) та зворотну міграцію. За ступенем організованості міграція може бути: організованою — під проводом державних або громадських органів; неорганізованою; вимушеною. За легальністю міграція може бути легальною і нелегальною. За межами міграційних потоків виділяють внутрішню (в середині однієї країни) та зовніш-

ню (між країнами) міграції. За напрямками міграційні потоки поділяються на такі: село — місто, місто — село, село — село, місто — місто. За тривалістю міграції виділяють такі її види: довгострокові (до кількох років); короткострокові (від 3 місяців до 1 року); сезонні (до 3 місяців); вахтові (до 1 місяця); маятникові (щоденні). Із структурою загальних міграційних потоків, їх кількісним та якісним характером можна познайомитись, використовуючи літературу [15, с. 47].

Оцінити географічну мобільність можна за допомогою таких абсолютних (масштаби міграції) і відносних (рівні міграції) показників:

1) Масштаби міграції визначаються: чисельністю вибулих та прибулих, їх сукупністю протягом певного періоду, сальдо міграції (різниця між кількістю прибулих та вибулих за певний період).

2) Рівні міграції визначаються: інтенсивністю міграції по вибуттю—співвідношенням чисельності вибулих до населення регіону; інтенсивністю по прибуттю — відношенням кількості прибулих до населення регіону; рівнем участі населення в міграції — співвідношенням числа мігрантів з чисельністю населення регіону, коефіцієнтом результативності міграції — відношенням сальдо міграції до чисельності населення регіону. Всі результати розраховуються за певний період у відсотках.

Міграція робочої сили тісно пов'язана з рівнем зайнятості й безробіття. Навіть в умовах відносної рівноваги на ринку праці завжди спостерігається певна кількість незайнятих, які переміщуються з однієї місцевості в іншу. Однак чисельність і склад мігрантів рідко збігається з вільними робочими місцями, необхідним є певний час на пошук роботи. Тобто виникає фрикційне безробіття. Міграція робочої сили пов'язана також зі структурним безробіттям, що викликане невідповідністю якості робочої сили, яка втратила роботу в одному регіоні, якості робочих місць у тому регіоні, куди ця робоча сила прибула.

На даний час розроблено ряд теорій, які пояснюють причинно-наслідковий зв'язок міграції робочої сили. За їх допомогою на макрорівні поєднуються масштаби, напрями, інтенсивність різних міграційних потоків між регіонами з параметрами соціально-економічного розвитку територій (заробітною платою, рівнем зайнятості, розмірами капіталовкладень, житловими умовами, числом робочих місць та ін.). На мікрорівні вивчається міграційна реакція окремих індивідів, сімей або домогосподарств на зміну тим чи іншим показникам умов життя, важливим з точки зору прийняття рішення на міграцію.

Перше теоретичне пояснення причин міграції пов'язано з ім'ям англійського географа Равенштейна, котрий наприкінці XIX ст. запропонував теорію «законів міграції». Відповідно до цих законів мігранти, покидаючи регіони з обмеженими можливостями, переміщуються в регіони з більшими можливостями. У виборі нового місця велику роль відіграє віддаленість. Равенштейн припустив, що міські мешканці менше рухаються, ніж сільські і що міграція посилюється внаслідок розвитку транспорту, комунікацій, розширення торгівлі й зростання промисловості. З кінця XIX ст. ці закони неодноразово перевірялися і коригувалися. Особлива увага приділялася причинам міграції з точки зору «притягування» і «виштовхування». Концепція «притягування — виштовхування» мігрантів здійснила суттєвий вплив на дослідження селекції міграції, тобто особливостей складу мігрантів [13, с. 161—162].

В Україні міжрегіональна мобільність населення значно активніша, ніж мобільність зовнішня, обсяги зовнішньої міграції населення скорочуються. Характерною тенденцією є переміщення населення до основних економічних центрів країни, насамперед, до міста Київ. До регіонів, що «притягують» населення, також відносяться Харківська та Дніпропетровська, Автономна Республіка Крим. Усі інші регіони є такими, що втрачають своє населення. Найбільший обсяг скорочення населення характерний для таких областей, як Кіровоградська, Луганська, Херсонська та Сумська.

Поєднуючи напрями визначених тенденцій щодо міжрегіональної та зовнішньої міграції населення, регіони можна згрупувати таким чином:

1. Центри «притягування» населення як з інших регіонів України, так і з-за кордону (міграційне сальдо є позитивним як по міжрегіональним міграціям, так і по зовнішнім): Київська область та Автономна республіка Крим.

2. Регіони з «витісненням» корінного населення, для яких характерним є приріст населення із-за кордону та виїзд корінного населення в інші регіони України: Одеська область і, в незначному ступені, Миколаївська області.

3. Регіони, привабливі для мешканців інших регіонів України, які втрачають корінне населення за рахунок зовнішніх міграцій: Харківська, Дніпропетровська області.

4. Регіони «виштовхування» населення як за рахунок внутрішньорегіональних, так і за рахунок зовнішньої міграції населення — вся решта регіонів України.

Серед концепцій, пояснюючих поведінку мігрантів на мікрорівні, важливе місце одержала теорія людського капіталу, яка стала основою різноманітних підходів у моделюванні територіальної рухомості населення і робочої сили [13, с. 162].

До основних функцій міграції відносять соціальну та економічну. Соціальна функція полягає у забезпеченні більш повного задоволення потреб в доходах, професійному рості, поліпшенні умов праці і життя завдяки змінам місця проживання. Економічна функція міграції пов'язана із забезпеченням територіальним перерозподілом і забезпеченням кількісної та якісної відповідності між попитом і пропозицією робочої сили різного профілю і кваліфікації в різних районах [108, с. 108—113].

Міграційна політика — це система правових, фінансових та адміністративних заходів держави і недержавних установ щодо регулювання міграційних процесів з позицій міграційних пріоритетів, кількісного складу міграційних потоків та їх структури.

В основу концепції державної міграційної політики покладено наступні принципи: зовнішня міграційна політика повинна сприяти безпеці країни, нарощуванню її економічного потенціалу і зростанню добробуту населення; основним пріоритетом у галузі праці є захист національного ринку праці; залучення за необхідністю до країни іноземних фахівців і робітників певного професійно-кваліфіційного спрямування; соціально-правовий захист трудящих-мігрантів.

Основні напрями внутрішньої міграційної політики — це забезпечення свободи територіального пересування населення, а в галузі праці — оптимізації міжрегіонального перерозподілу громадян, виходячи з політики, яка склалася в сфері зайнятості, та стану регіональних ринків праці.

Професійна мобільність забезпечує взаємозамінність працівників у періоди «пікових» навантажень, відпусток, хвороб і дозволяє виконувати кілька видів робіт протягом робочого дня, знижуючи при цьому монотонність роботи і підвищуючи інтерес до неї. Професійна мобільність сприяє горизонтальним та вертикальним переміщенням персоналу на внутрішньофірмовому ринку праці.

Крім того, професійна мобільність означає здатність власників робочої сили перенавчатись, освоювати нові професії, поглиблювати свої знання у специфічних сферах, змінювати напрями діяльності. Частково тенденції розвитку професійної мобільності можна оцінити за допомогою абсолютних та відносних показників обсягу перепідготовки працівників.

Мобільність робочої сили по відношенню до місця роботи оцінюється за допомогою коефіцієнтів обороту, стабільності,

плинності і змінності персоналу, методика їх розрахунку наведена в темі 4.

Мобільні працівники мають більше можливостей вибору, що впливає на швидкість пошуку роботи, умови праці, заробітну плату.

Для загальної оцінки рівня трудової мобільності використовуються підрахунки:

1) за фактичними даними статистичної звітності вимірюється рівень реалізованої мобільності за допомогою аналізу даних про інтенсивність і обсяг міграційного руху та плинності кадрів, перепідготовку працівників;

2) за результатами вибіркового обстеження домогосподарств, по яких з'ясується рівень потенційної та не відображеної у статистичній звітності мобільності. З точки зору регулювання ринку праці, пріоритетне значення належить аналізу і прогнозу потенційної мобільності.

Загальний показник інтенсивності мобільності (m) може бути розрахованим за формулою:

$$m = Mi / \sum Ci,$$

де Mi — чисельність мобільного контингенту групи населення (за віком, статтю, професійною або освітньою підготовкою тощо); $\sum Ci$ — чисельність i -ї населення групи (за віком, статтю, професійною або освітньою підготовкою тощо).

До групи чинників, які сприяють підвищенню рівня трудової мобільності, відносяться: молодий етнос; високий освітній та професійний рівень; традиційні сприятливі настанови на часту зміну місця роботи; відсутність серед населення сподівань на допомогу держави у випадку втрати роботи чи інших ускладнень на ринку праці; наявність достатньої кількості вакансій [13, с. 159]. Обмежують мобільність робочої сили територіальні чинники, які скорочують потенційну готовність до міграційних переміщень, і соціодемографічні — сімейний стан, вік, малі діти, діти шкільного віку тощо [89, с. 237—239].

ТЕСТИ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ПО ТЕМІ 10

1. Залежно від типу відносин між найманими працівниками та роботодавцями, та механізму регулювання цих відносин, ринок праці може бути:

- а) жорстким або гнучким;
- б) з мікроекономічною та макроекономічною гнучкістю;

- в) з стандартними та нестандартними робочими місцями;
- г) з професійною та географічно мобільністю праці.

2. Забезпечення політики повної зайнятості та добре розробленої системи соціального страхування — це така характеристика жорсткого ринку праці, як:

- а) гарантія зайнятості;
- б) стабільність зайнятості;
- в) забезпечення трудящих стабільними доходами;
- г) стабільність змісту роботи.

3. Жорстка регламентація звільнення, встановлення значних витрат підприємців в разі звільнення працівників — це така характеристика жорсткого ринку праці, як:

- а) гарантія зайнятості;
- б) стабільність зайнятості;
- в) забезпечення трудящих стабільними доходами;
- г) стабільність змісту роботи.

4. Узаконення статусу профспілок та їх прав, розробка систем оподаткування і допомоги, які гальмують процес поляризації доходів — це така характеристика жорсткого ринку праці, як:

- а) гарантія зайнятості;
- б) стабільність зайнятості;
- в) забезпечення трудящих стабільними доходами;
- г) стабільність змісту роботи.

5. Строге дотримання встановлених класифікацій робіт та їхньої адекватності тарифікації працівників — це така характеристика жорсткого ринку праці, як:

- а) гарантія зайнятості;
- б) стабільність зайнятості;
- в) забезпечення трудящих стабільними доходами;
- г) стабільність змісту роботи.

6. Можливість ринку праці пристосуватись до мінливих умов за рахунок переходу працівників від однієї форми зайнятості до іншої, широкого спектру умов найму, організації заробітної плати, додаткових виплат, робочого часу, форм і методів праці передбачає:

- а) ринок праці;
- б) розвинутий ринок праці;
- в) гнучкий ринок праці;
- г) жорсткий ринок праці.

7. Визначення жорсткості чи гнучкості ринку праці проводиться за такими аспектами:

- а) витрати на робочу силу;
- б) форми зайнятості та режими робочого часу;
- в) рівень впливу профспілок та держави на ринок праці;
- г) професійна та географічна мобільність робочої сили.

8. Макроекономічну та мікроекономічну гнучкість передбачає гнучкість:

- а) витрат на робочу силу;
- б) форм зайнятості та режими робочого часу;
- в) рівнів впливу профспілок та держави на ринок праці;
- г) професійної та географічної мобільності робочої сили.

9. Ув'язку заробітної плати з результатами діяльності підприємства, з особистими досягненнями працівників передбачає:

- а) мікроекономічна гнучкість;
- б) професійна мобільність;
- в) географічна мобільність;
- г) макроекономічна гнучкість.

10. Залежність величини заробітної плати від складності праці, її відповідальності, співвідношення попиту та пропозиції на певні трудові послуги; наявність різних доплат та компенсацій; надбавок за продуктивність вище норми, особистий внесок у підвищення ефективності виробництва, високу якість продукції, виконання термінових і відповідальних завдань; премії за якісне і своєчасне виконання робіт та за особистий внесок працівника в загальний результат діяльності підрозділу або підприємства; соціальні виплати та виплати дивідендів передбачає:

- а) мікроекономічна гнучкість;
- б) професійна мобільність;
- в) географічна мобільність;
- г) макроекономічна гнучкість.

11. Гнучкість витрат на робочу силу, що передбачає: наявність чотирьох основних частин у системі оплати праці: прямих виплат (базової ставки та надбавки), непрямих виплат (компенсацій), бонусів (премій), передпенсійних виплат; проведення переговорів щодо розміру заробітної плати безпосередньо зі своїми працівниками; дотримання принципів трудової моралі, яка характеризує загально-

прийнятий порядок внутрішньофірмової поведінки в разі виникнення економічних труднощів; скорочення заробітної плати, починаючи згори, із добровільною подачею заяв високооплачуваними працівниками на зниження своєї заробітної плати; припинення найму нової робочої сили; звернення керівництва фірми до персоналу з проханням добровільно залишити роботу з одержанням вихідної допомоги тощо, характерна для:

- а) американської моделі ринку праці;
- б) японської моделі ринку праці;
- в) шведської моделі ринку праці;
- г) французької моделі ринку праці.

12. Під макроекономічною гнучкістю розуміють зміни заробітної плати залежно від динаміки таких показників, як:

- а) ВВП;
- б) рівень зайнятості;
- в) інфляція;
- г) рівень вивільнення працівників на підприємстві.

13. Взаємозамінність працівників у періоди «пікових» навантажень, відпусток, хвороб, що дозволяє виконувати кілька видів робіт протягом робочого дня, знижуючи при цьому монотонність роботи і підвищуючи інтерес до неї, передбачає:

- а) гнучкість форм праці;
- б) професійна мобільність;
- в) географічна мобільність;
- г) міжрегіональна мобільність.

14. Гнучкість форм зайнятості досягається за рахунок:

- а) нестандартних режимів робочого часу;
- б) нестандартних робочих місць;
- в) нестандартної організації праці;
- г) мікроекономічної гнучкості.

15. До нестандартних режимів робочого часу відносять:

а) неповний робочий час та його різновиди (скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий час, поділ одного робочого місця між двома працівниками);

- б) гнучкий робочий рік;
- в) стиснутий робочий тиждень;
- г) графіки гнучкого робочого часу.

16. До гнучких форм зайнятості на роботах з нестандартними робочими місцями та організацією праці належать:

- а) надомна праця;
- б) робота за викликом;
- в) громадські роботи;
- г) вторинна зайнятість.

17. Нестандартні організаційні форми зайнятості включають такі форми зайнятості, як:

- а) надомна праця;
- б) тимчасові працівники;
- в) громадські роботи;
- г) вторинна зайнятість.

18. Громадські роботи проводяться:

- а) Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- б) Державним центром зайнятості;
- в) Міністерством праці та соціальної політики;
- г) обласними державними адміністраціями.

19. Вторинна зайнятість включає:

- а) сумісництво;
- б) діяльність за контрактом, замовленням;
- в) репетиторство, приватні уроки;
- г) самозайнятість.

20. З боку держави перехід до гнучкості витрат на робочу силу може бути забезпечений у такі способи:

- а) скорочення (і навіть заборона) індексації заробітної плати в зв'язку зі зростанням вартості життя;
- б) зниження (а інколи й ліквідація) розмірів виплат підприємців в обов'язкові фонди соціального забезпечення;
- в) відмова від систематичного підвищення мінімальних рівнів заробітної плати;
- г) ускладнення процедур отримання і скорочення розмірів різних видів соціальної допомоги.

- 11.1. *Теоретичні основи аналізу ринку праці України.*
- 11.2. *Інформаційне забезпечення аналізу ринку праці України.*
- 11.3. *Структура та показники аналізу ринку праці України.*
- 11.4. *Основні методологічні визначення та поняття, що використовуються при аналізі ринку праці.*
- 11.5. *Основні методи збору неофіційної інформації для дослідження ринку праці.*
- 11.6. *Прогнозування стану ринку праці України.*

11.1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Аналіз ринку праці проводиться з метою виявлення стану ринку праці і внутрішніх резервів щодо його поліпшення. Можна назвати шість основних прийомів аналізу ринку праці:

1 горизонтальний часовий аналіз — аналіз динаміки абсолютних та відносних показників ринку праці;

2 вертикальний структурний аналіз — визначення структури показників з оцінкою впливу різних факторів на кінцевий результат, наприклад, визначення структури зайнятості населення за видами економічної діяльності;

3 трендовий аналіз — порівняння кожної позиції статистичної звітності з рядом попередніх періодів та визначення тренду, тобто основної тенденції динаміки показників, очищеної від впливу індивідуальних особливостей окремих періодів за допомогою тренду здійснюється екстраполяція найважливіших показників на перспективний період, тобто перспективний прогностичний аналіз ринку праці;

4 аналіз відносних показників коефіцієнтів — розрахунок показників, що характеризують ринок праці, наприклад, рівень зайнятості, рівень безробіття, показник навантаження на вільне робоче місце;

5 порівняльний аналіз — порівняння показників ринку праці регіону з показниками ринків праці інших регіонів або із загальними показниками по Україні, порівняння показників ринку праці регіону обласного рівня із показниками регіонів місцевого рівня;

6 факторний аналіз — визначення впливу окремих факторів причин на результативний показник детермінованих розділених у часі або стохастичних що не мають певного порядку прийомів дослідження. При цьому факторний аналіз може бути як прямим власне аналіз, коли результативний показник розділяють на

окремі складові, так і зворотним синтез, коли його окремі елементи з'єднують у загальний результативний показник.

В статистиці для аналізу ринку праці використовуються такі специфічні методи дослідження: метод масовою статистичного спостереження; вибірковий метод; метод статистичних групувань; метод відносних і середніх величин; індексний метод; методи екстенсивного та інтенсивного аналізу.

При аналізі ринку праці можна також використовувати економіко-математичні методи аналізу: метод аналітичного групування, кореляційно-регресійний аналіз, множинна кореляція тощо.

Основна форма статистичного спостереження — звітність підприємств, закладів та організацій виробничих і невиробничих галузей, яку вони складають на основі даних первинного обліку та регулярно подають органам державної статистики, Міністерства праці і соціальної політики України та Центру зайнятості.

Крім цього, значна частина статистичних даних із ринку праці збирається шляхом періодичного проведення спеціальних одноразових статистичних обстежень суцільних або вибірових.

Завдання статистичного дослідження ринку праці визначаються згідно з функціями ринкових структур, типом ринку робочої сили та робочих місць, регіональною специфікою, державною політикою тощо. Загальними завданнями аналізу ринку праці є: збирання та оброблення інформації про стан і розвиток ринку, зокрема інформації, що обслуговує маркетинг на всіх його рівнях тобто формування банку інформацій; оцінювання кон'юнктури ринку, в тому числі визначення та аналіз основних пропорцій ринку; характеристика ринкових зв'язків міжгалузевих, міжрегіональних, зовнішньоекономічних, аналіз сегментації ринку праці, рівнів монополізації та конкуренції; вивчення виробничого і споживчого потенціалу ринку праці, його ємності та насиченості; вивчення руху робочої сили: обсягу, структури, рівня динаміки та регіональних відмінностей, процесу задоволення попиту на робочу силу; виявлення та прогнозування попиту на робочу силу; характеристика рівня, співвідношень, структури, коливання та динаміки між попитом і пропозицією робочої сили.

Дані аналізу ринку праці використовують: у межах Держкомстату — управління соціальної статистики, системи національних рахунків, на державному рівні — Верховна Рада України, Адміністрація Президента, Кабінет Міністрів, Міністерство праці і соціальної політики, Державний центр зайнятості, Федерація профспілок України, а також інші органи державної влади, наукові

установи, представництва міжнародних корпорацій та інвестиційних компаній, фізичні особи.

Статистичні дані про ринок праці в Україні подаються для публікацій у виданнях міжнародних організацій, зокрема в МОП, ЮНІСЕФ, комісії ООН, Євростат, ОЄСР, Статкомітет СНД тощо [4, с. 12].

11.2. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Інформаційне забезпечення аналізу надають перепис населення, поточний облік, статистична звітність підприємств Державної служби зайнятості України та вибіркові обстеження, дослідження суспільної думки та інші соціологічні дослідження.

Для отримання інформації зі статистики ринку праці Держкомстат України використовує державну статистичну звітність та вибіркові обстеження.

Можна виокремити три *одиниці надання інформації*: підприємства, адміністративні установи та населення. За *строком подання* форми статистичного спостереження ринку праці поділяються на: місячні, квартальні, піврічні, річні й такі, що не мають установленої періодичності, а подаються в разі виникнення потреби або по можливості табл. 11.1.

Таблиця 11.1

ОРГАНІЗАЦІЯ СПОСТЕРЕЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ СТАТИСТИКИ РИНКУ ПРАЦІ [4, с. 9]

Періодичність отримання інформації	Спосіб отримання інформації			
	державна статистична звітність		вибіркові обстеження	
	підприємств	адміністративних установ	підприємств	домашніх господарств
місячна	1-ПВ, 1-ПВ заборгованість 3-ПВ	1-ПН, 3-ПН		економічної
квартальна піврічна		2-ПН 9-ДС, 1-АС, 1-ТМ, 2-ТМ		активності
річна	2-ПВ, 6-ПВ, 1-ПВ умови праці 1-ПВ страйк	4-ПН	витрат на робочу силу гнучкості праці	
немає установленої періодичності				

Комплексне уявлення про *стан економічної активності населення* економічна активність, зайнятість, безробіття, економічна неактивність дає вибіркове обстеження домашніх господарств із питань економічної активності населення. На основі вибіркового обстеження домашніх господарств із питань економічної актив-

ності населення одержують найповнішу інформацію про *чисельність та демографічну структуру зайнятого населення*: стать, вік, освіта, сімейний стан, а також унікальні відомості про статус зайнятості та види економічної діяльності. Деякі його дані використовуються для визначення окремих категорій для розрахунку середньорічної чисельності зайнятого населення.

Звітність Державного центру зайнятості надає інформацію стосовно зареєстрованого безробіття та незайнятого населення, яке звернулось за допомогою у працевлаштуванні. Дані річної звітності підприємств за ф. № 2-ПВ використовуються для розрахунку кількості зайнятих у середньому за рік. Державна статистична звітність підприємств надає оперативну інформацію про галузевий склад зайнятого населення ф. № 1-ПВ, чисельність окремих соціально-демографічних груп працівників: пенсіонери за видами пенсій; працівники з вищою освітою; розподіл за укрупненими віковими групами; жінки у відпустках по вагітності й пологах, по догляду за дитиною тощо (ф. № 6-ПВ), Такі дані можна отримати й на основі вибіркового обстеження політики гнучкості праці на промислових підприємствах. Звітність адміністративних установ дає докладну інформацію по окремих категоріях зайнятих, зокрема по державних службовцях ф. № 9-ДС.

Рух робочої сили відображається у формах державної статистичної звітності підприємств ф. № 3-ПВ, розділ II, Державного центру зайнятості ф. № 1-ПН, 2-ПН, 3-ПН, 4-ПН, 1-ТМ, 2-ТМ та інших адміністративних установ ф. № 9-ДС, 1-АС. Дані обстеження економічної активності містять відомості щодо пошуків іншої чи додаткової роботи, а обстеження політики гнучкості праці на промислових підприємствах — про прийом, звільнення працівників та попит на робочу силу.

Основним джерелом даних стосовно *робочого часу* є форми державної статистичної звітності підприємств №1-ПВ та 3-ПВ. Майже всі ці показники є в програмі обстеження політики гнучкості праці на промислових підприємствах, деякі — в обстеженні робочої сили та витрат на її утримання. Тривалість встановленого нормального робочого часу та фактично відпрацьований час відображають дані обстеження економічної активності.

Дані стосовно *оплати праці* містять форми державної статистичної звітності підприємств №1-ПВ, 2-ПВ, 1-ПВ заборгованість та адміністративних установ ф. № 9-ДС, 1-ВС, а також програми обох вибіркового обстеження підприємств.

Для аналізу *умов праці та стану соціального захисту працівників* використовуються такі форми державної статистичної звітності

підприємств: №1-ПВ умови праці, 1-ПВ страйк, 3-ПВ розділ III. Відомості стосовно підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів містяться у формах державної статистичної звітності підприємств № 6-ПВ розділ 11, 2-ПВ і адміністративних установ № 9-ДС, 1-ПН, 2-ПН. Інформативним є обстеження політики гнучкості праці на промислових підприємствах. Витрати підприємств на перепідготовку кадрів відображено в програмі обстеження робочої сили та витрат на її утримання.

Інформаційне забезпечення існуючої системи показників статистики ринку праці подано в таблиці 11.2 для спрощення таблиці з неї виключено відносні, розрахункові показники.

11.3. СТРУКТУРА ТА ПОКАЗНИКИ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Держкомстат України склав систему аналітичних показників ринку праці таблиця (11.3), визначивши такі її основні розділи:

1. Економічна активність населення — характеризується розподіл населення за статусом економічної активності, сюди відносять абсолютні показники і відносні річні економічної активності, зайнятості, безробіття.

2. Чисельність і категорії зайнятих — містить показники чисельності основних категорій зайнятого населення.

Рух робочої сили — дає змогу простежити рух робочої сили, тобто процес прийому-звільнення працівників та зовнішню трудову міграцію. Інформацію про них має статистична звітність підприємств і дані Державної служби зайнятості.

3. Робочий час і його використання — охоплює показники робочого часу та його використання, які розраховуються в основному за даними статистичної звітності підприємств, але дані стосовно встановленої та фактичної тривалості робочого часу є й у вибіркових обстеженнях домашніх господарств та підприємств.

4. Оплата праці — дає можливість простежити об'ємні та середні показники оплати праці, їх структуру й динаміку. Основним джерелом їх визначення також є статистична звітність підприємств. Подібні дані надають і вибіркові обстеження підприємств, але вони публікуються рідше.

5. Умови праці та соціальний захист працівників — містить показники, що характеризують умови праці, соціальний захист працівників та підвищення їхньої кваліфікації. Інформаційною базою для визначення цих показників є статистична звітність та вибіркові обстеження підприємств.

Таблиця 11.2

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ СТАТИСТИКИ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ [4, с. 129—135]

Назва показника	Статистична форма, №																			
	1-ПВ	2-ПВ	3-ПВ	4-ПВ	6-ПВ	1-ПВ (закортованість)	1-ПВ (умови праці)	1-ПВ (страйк)	9-ДС	1-АС	1-ПН	3-ПН	4-ПН	2-ПН	1-ПМ	2-ПМ	Гнучкість праці	Витрат на робочу силу	В економічній активності	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Економічно активне населення																				×
Зайняте населення	×	×							×											×
Зареєстроване безробіття											×			×						×
Безробітні за методологією МОП																				×
Незайняті																				×
Економічно неактивне населення																				×
Населення, зайняте в галузях економіки	×	×							×											×
Населення, зайняте в інших сферах економічної діяльності																				×
Облікова чисельність штатних працівників			×	×		×		×					×				×			
Середньо облікова чисельність штатних працівників	×	×	×	×			×	×												×

Продовження табл. 11.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Чисельність позаштатних працівників	×	×																×	
Персонал в еквіваленті повної зайнятості	×																		
Зайняті на державній службі								×											
Працівники, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною			×																×
Жінки, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами			×																×
Зайнята молодь				×				×									×		×
Працівники передпенсійного віку				×				×											×
Працюючі пенсіонери				×			×		×								×		×
Особи, які проходять альтернативну службу										×									
Тимчасово відсутні на роботі			×														×		×
Працюючі по найму																			×
Працюючі не по найму																			×
Роботодавці																			×
Зайняті індивідуальною трудовою діяльністю																			×
Безкоштовно працюючі члени сім'ї																			×
Кількість зайнятих, що мають додаткову роботу	×	×																×	×

Продовження табл. 11.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Рух робочої сили			×					×	×								×		×
Кількість незайнятих, які звернулись у пошуках роботи										×				×					×
Пропозиція робочої сили										×				×					×
Кількість вивільнених працівників													×						
Попит на роботу сиду												×		×					
Кількість працевлаштованих незайнятих громадян											×			×					
Зайнятість на громадських роботах											×			×					
Громадяни України, тимчасово працюючі за кордоном															×				
Іноземні громадяни, тимчасово працюючі в Україні																×			
Максимально можливий фонд робочого часу			×															×	
Неявки з поважних причин			×																×
Втрати робочого часу			×														×		×
Неявки з ініціативи адміністрації			×														×		×
Фонд відпрацьованого часу	×		×														×		×
Добровільна неповна зайнятість				×															×
Вимушена неповна зайнятість			×															×	×
Надання відпусток			×															×	×

Закінчення табл. 11.2

<i>l</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Фонд оплати праці	×	×			×			×		×							×	×	
Основна заробітна плата	×	×															×	×	
Додаткова заробітна плата	×	×				×											×	×	
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	×	×				×											×	×	
Номінальна заробітна плата за місяць	×																×		
Середньомісячна номінальна заробітна плата	×	×															×		
Заборогованість із виплати заробітної плати					×												×		
Кількість працівників, яким своєчасно не виплатили заробітну плату					×												×		
Підготовка кадрів	×	×		×				×			×			×			×	×	
Кількість тих, хто працює в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам																	×		
Стан укладання колективних договорів			×														×		
Кількість працівників, які брали участь у страйках																	×		
Втрати робочого часу через страйки			×																
Обсяги недоделаної продукції, невиконаних робіт через страйки								×											

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ОЦІНКИ РИНКУ ПРАЦІ ДЕРЖКОМСТАТУ УКРАЇНИ [4, с. 115—128]

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
<p>1. Економічна активність населення</p> <p><i>1 а. Розрахунок середньорічної чисельності зайнятого населення, звітність</i></p>			
1.1	Населення, зайняте в усіх сферах економічної діяльності	Особи працездатного і старшого віку та підлітки, які були зайняті економічною діяльністю: працювали по найму на умовах повного (неповного) робочого дня (тижня), роботодавці особи, які самостійно забезпечували себе роботою, в тому числі й підприємців та безкоштовно працюючих членів сімей, служителей релігійних культів, військових кадрової служби, спецконтингент та інші	тип місцевості, стать, населення у працездатному віці, регіони, галузі економіки, форми власності, динаміка по роках
1.2	Зареєстроване безробіття	Чисельність безробітних, зареєстрована в Державній службі зайнятості. Згідно з Законом України «Про зайнятості населення» безробітними можуть бути визнані працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів, через брак підходящої роботи, зареєстровані в Державній службі зайнятості, справді шукають роботу та здатні приступити до праці	регіони, тривалість безробіття, причина безробіття, одержання допомоги по безробіттю, соціально захищені категорії населення (5-% квота), динаміка по роках
1.3	Рівень зареєстрованого безробіття	Відношення кількості офіційно зареєстрованих безробітних до працездатного населення працездатного віку	регіони, динаміка по місяцях
<i>1 б. За даними обстеження домашніх господарств</i>			
1.4	Економічно активне населення	Населення обох статей віком 15—70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. До економічно активних належать особи, зайняті економічною діяльністю, яка приносить дохід (зайняті), та безробітні	стать, вік, рівень освіти, тип місцевості, регіони, професійні групи, динаміка по кварталах

Продовження табл. 11.3

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
1.5	Рівень економічної активності	Відношення чисельності економічно активного населення до всього обстеженого населення або населення по відповідній групі	стать, вік, рівень освіти, тип місцевості, динаміка по кварталах
1.6	Зайняті економічною діяльністю	Особи у віці 15—70 років, які виконували роботу по найму на умовах пивного або неповного робочого часу, працювали індивідуально (самостійно) або в окремих громадян, на власному (сімейному) підприємстві, безкоштовно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі	стать, вік, рівень освіти, тип місцевості, регіони, професійні групи, види діяльності, форми господарювання, наявність додаткової роботи, статус зайнятості, встановлена і фактична тривалість робочого часу, причини пошуків іншої або додаткової роботи, динаміка по кварталах
1.7	Рівень зайнятості	Підношення чисельності зайнятого населення до всього обстеженого населення або населення по відповідній групі	стать, вік, рівень освіти, тип місцевості, регіони, динаміка по кварталах
1.8	Незайняті	Особи обох статей у віці від 15 до 70 років, які протягом обстежуваного тижня були безробітними або економічно неактивними	співвідношення з чисельністю зайнятих
1.9	Безробітні (за методологією МОП)	Особи у віці 15—70 років (зарєєстровані та незарєєстровані в Державній службі зайнятості), які одночасно відповідаютть трьом умовам: не мали роботи (принбукткового заняття); шукали роботу або намагались організувати власну справу протягом обстежуваного тижня; готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До категорії безробітних також відносять осіб, які: приступляють до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли, чекають відповіді; зарєєстровані в службі зайнятості як ті, хто шукає роботу; навчаються за направленням служби зайнятості	стать, вік, рівень освіти, тип місцевості, регіони, причини і тривалість незайнятості, тривалість пошуків роботи, окремі категорії, професійна належність за останнім місцем роботи, динаміка по кварталах

Продовження табл. 11.3

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
1.10	Рівень безробіття (за методологією МОП)	Відношення (у відсотках) кількості безробітних до економічно активного населення (робочої сили) по відповідній групі	стать, вік, рівень освіти, тип місцевості, регіони, динаміка по кварталах
1.11	Економічно неактивне населення (поза робочою силою)	Особи, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні». До складу цієї категорії населення входять: учні та студенти; пенсіонери; особи, зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей, доглядом за хворими; особи, які зневірившись знайти роботу; особи, які не мали потреби у працевлаштуванні чи шукали роботу, але не були готові приступити до неї найближчим часом	стать, вік, рівень освіти, тип місцевості, регіони, причини незайнятості, причини неактивності (чому не ведуть пошуків роботи?), динаміка по кварталах
2. Чисельність і категорії зайнятих 2 а. За даними звітності			
2.1	Населення, зайняте в галузях економіки	Працівники державних, колективних, громадських, сільських, приватних підприємств, установ та організацій, сільськогосподарських підприємств, а також зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, міжнародних організаціях, фермерських господарствах	стать, галузі економіки, форми власності, динаміка по роках
2.2	Населення, зайняте в інших сферах економічної діяльності	Зайняті па приватних індивідуальних або сімейних підприємствах, охоплюють безкоштовно працюючих членів сімей, осіб, які самостійно забезпечували себе роботою, служительів релігійних культів та інші	стать, галузі економіки, форми власності, динаміка по роках
2.3	Облікова кількість штатних працівників	Кількість штатних працівників облікового складу на певну дату звітного періоду, звичайно, на перше чи останнє число місяця.	рівень освіти, галузі економіки, галузі промисловості, окремі категорії, соціальні групи, регіони, динаміка по роках

Продовження табл. 11.3

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
2.4	Середньооблікова кількість штатних працівників	За місяць обчислюється підсумовуванням кількості працівників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця, в тому числі святкові (не робочі) і вихідні дні і цілення одержаної суми на кількість календарних днів звітного місяця (облікова кількість працівників — це кількість штатних працівників облікового складу на певну дату звітного періоду, звичайно, на перше чи останнє число місяця). За кілька місяців обчислюється підсумовуванням середньооблікової кількості працівників за неї місяці звітного періоду та діленням Одержаної суми на кількість місяців у звітному періоді	галузі економіки, регіони, форми власності, окремі категорії працівників (органи управління, підприємства, які змінили форму власності), динаміка по роках
2.5	Кількість поза штатних працівників	Кількість працівників, зайнятих за контрактами, договорами, сумісники	галузі, регіони
2.6	Середньооблікова кількість всього персоналу в еквіваленті повної зайнятості	Кількість працівників усього персоналу, який залучався до роботи у звітному періоді та отримував відповідну заробітну плату або дохід (як за відпрацьований робочий час, так і не відпрацьований, але оплачений), у перерахунку в умовну кількість працівників, зайнятих виконанням роботи повний робочий день, виходячи зі встановленої його тривалості. Охоплюється також умовна кількість окремих категорій працівників, за якими неможливо визначити дні явок на роботу (надомники тощо), що розраховується діленням фактично нарахованих їм коштів за звітний період на середньомісячну заробітну плату одного штатного працівника, перераховану в еквівалент повної зайнятості	галузі економіки, регіони, форми власності, регіони
2.7	Зайняті на державній службі	Працівники, на яких поширюється дія Закону України «Про державну службу»	стать, вік, рівень освіти, регіони, рівень посади (керівники-спеціалісти), посадові категорії, стаж роботи, причини вибуття, порядок прийняття (на конкурсній основі, з випробним строком)

Продовження табл. 11.3

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
2.8	Працівники, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною	Працівники, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого законодавством	галузі економіки, вікові групи, регіони
2.9	Жінки, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами		галузі економіки, вікові групи, регіони
2.10	Зайнята молодь	Кількість працівників у віці 15—28 років	галузі економіки, окремі категорії, регіони, динаміка порівняно з попереднім роком
2.11	Працівники передпенсійного віку	Кількість працівників у віці 50 років і старше	галузі економіки, вікові групи (50—54, 55—59 років), регіони
2.12	Працюючі пенсіонери	Кількість працівників, які отримують пенсії	галузі економіки, віди пенсій, регіони, динаміка порівняно з попереднім роком
2.13	Особи, які проходять альтернативну службу	Громадяни, які не можуть бути призвані на військову строкову службу через належність до релігійних організацій, віросповідання яких не допускає користування зброєю, і проходять альтернативну (невійськову) службу	види економічної діяльності, належність до релігійних організацій, приїом та звільнення зі служби, регіони
<i>2 б. За даними обстеження домашніх господарств</i>			
2.7	Тимчасово відсутні на роботі	Особи, які мають роботу або заняття, але не обстежуваному тиждні не працювали з таких причин: хвороба, травма, догляд за хворими; щорічна або компенсаційна відпустка, вихідні дні; відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка по догляду за дитиною; відпустка без збереження заробітної плати (з ініціативи адміністрації або за власним бажанням); інші причини відсутності, які дають право повернення на роботу	стать, тип місцевості, причини відсутності на роботі, тривалість відсутності, питома вага в загальній кількості зайнятих, динаміка по кварталах

Продовження табл. 11.3

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
2.8	Працюючі по найму	Особи, які уклали письмовий трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства (установи), організації або власником підприємства за умови трудової діяльності та її оплати	стать, тип місцевості, регіони, форми господарювання, динаміка по кварталах
2.9	Роботодавці	Особи, які здійснюють, самостійно або з одним чи кількома партнерами управління власним (сімейним) підприємством (фермою) з використанням праці найманих працівників	стать, тип місцевості, регіони, форми господарювання, динаміка по кварталах
2.10	Самозайняті	Особи, які здійснюють трудову діяльність на самостійній основі (без залучення найманих працівників), на свій власний кошті, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію (надані послуги)	стать, тип місцевості, регіони, форми господарювання, динаміка по кварталах
2.11	Безкоштовно працюючі члени сім'ї	Особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, яке очолює родич, який проживає у тому ж домашньому господарстві (якщо ця діяльність належить до економічної)	стать, тип місцевості, регіони, форми господарювання, динаміка по кварталах
<i>3. Рух робочої сили</i> <i>3а. За даними статистичної звітності</i>			
3.1	Рух робочої сили	Поток працівників, які приймаються або звільняються з роботи	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, причини звільнення, окремі групи (державні службовці, підприємства, які змінили форму власності), динаміка по роках
3.2	Оборот робочої сили	Абсолютний обсяг прийому і вибуття працівників на підприємствах (сума прийнятих і звільнених працівників)	форми власності, динаміка гай роках

Продовження табл. 11.3

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
3.3	Коефіцієнти прийому, звільнення та обороту робочої сили	Відношення кількості прийнятих, звільнених та обороту до середньооблікової кількості штатних працівників у звітному періоді	Галузі економіки, галузі промисловості, регіони. Причини звільнення, форми власності, динаміка по роках
<i>3б. За даними Державної служби зайнятості</i>			
3.4	Кількість незайнятих громадян, які звернулись у пошуках роботи	Кількість незайнятих громадян, які звернулись до Державної служби зайнятості протягом звітного періоду	регіони, статус останнього робочого місця (робітник, службовець, без спеціальної підготовки, працівник сільського господарства), окремі категорії населення (жінки, молодь, соціально захищені групи (5%-на квота)), причини незайнятості, динаміка по роках
3.5	Пропозиція робочої сили	Кількість незайнятих громадян, які перебували на обліку в Державній службі зайнятості на початок або кінець звітного періоду	регіони, професійні групи, окремі категорії населення (жінки, молодь, соціально захищені групи (5 % — на квота)), причини незайнятості, динаміка по роках
3.6	Кількість вивільнених працівників	Кількість звільнених працівників за даними звітності підприємств Державній службі зайнятості	регіони, галузі, статус останнього робочого місця (робітник, службовець, без спеціальної підготовки, працівник сільського господарства), окремі категорії населення (жінки, молодь, соціально захищені групи (5 % — на квота)), форми власності підприємств, динаміка по роках

Продовження табл. 11.3

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
3.7	Попит на робочу силу	Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць	регіони, галузі, робочі місяця дня окремих категорій населення (жінки, молодь, соціально захищені групи (5%-на квота), професійні групи, форми власності, статус робочого місяця (робітник, службовець, без спеціальної підготовки), новотворені робочі місяця, динаміка по роках
3.9	Кількість працюючих громадян	Кількість незайнятих громадян, які були працевлаштовані у звітному періоді за направленням Державної служби зайнятості	регіони, галузі, статус робочого місяця (робітник, службовець, без спеціальної підготовки, працівник сільського господарства), окремі категорії населення (жінки, молодь, соціально захищені групи (5%-на квота)), причини незайнятості, динаміка по роках
3.10	Рівень працевлаштування	Відношення кількості працевлаштованих осіб до середньої кількості незайнятих, які перебували на обліку на початок та кінець звітного періоду	динаміка порівняно з попереднім роком
3.11	Зайнятість на громадських роботах	Чисельність осіб, зайнятих на тимчасових роботах, організованих через укладення договорів за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття	Кількість укладених договорів та робочих місць згідно з договорами, кількість фактично зайнятих (в т.ч. які мали роботи і незайняті), відпрацьованій робочій час у людино-годинах, регіони, галузі, динаміка по роках
3.12	Громадяни України, що тимчасово працюють за кордоном		стать, регіони, країни, галузі

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
3.13	Іноземні громадяни, що тимчасово працюють в Україні		стать, регіони, країни
4. Робочий час і його використання (за даними статистичної звітності)			
4.1	Максимально можливий (табельний) фонд робочого часу	час звітного календарного періоду (місяць, квартал, рік) у розрахунку на кількість працівників за винятком загальної суми неявок у святкові та вихідні дні	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, структура
4.2	Неявки з поважних причин	Неявки працівників у зв'язку з черговою відпусткою навчальною відпусткою, з причин тимчасової непрацездатності, інші дозволені законом неявки	галузі економіки, галузі промисловості, регіони
4.3	Втрати робочого часу	Час, можливий для роботи, але не відпрацьований через неявки з дозволу адміністрації, прогули та страйки	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, окремі групи (підприємства), динаміка по роках
4.4	Неявки за ініціативи адміністрації	Відпустки без збереження або а частковим збереженням заробітної плати, дні скороченого тижня за рішенням адміністрації, а також людино-години скороченого робочого дня за рішенням адміністрації у зв'язку з браком сировини, матеріалів, обсягу робіт тощо, перераховані в людино-дні	Галузі економіки, галузі промисловості, регіони, в розрахунку на одного штатного працівника, динаміка по роках
4.5	Фонд відпрацьованого часу	Людино-дні (години) працівників, які фактично працювали на підприємстві, охоплюючи тих, що працювали неповний робочий день (тиждень), людино-дні (години), відпрацьовані в порядку понадурочної роботи у вихідні та святкові (неробочі) дні понад місячну норму (поза графіком), людино-дні (години) працівників, які працюють на домніками	Галузі економіки, галузі промисловості, регіони, динаміка порівняно з попереднім роком

Продовження табл. 11.3

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
4.6	Коефіцієнт використання робочого часу	Відношення кількості відпрацьованих людино-днів (годин) до людино-днів (годин) максимально можливого фонду робочого часу	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, динаміка порівняно з попереднім роком
4.7	Відпрацьований робочий час	Робочий час у годинах, який фактично відпрацьовано на підприємстві, <i>в</i> середньому на одного штатного працівника	галузі економіки, галузі промисловості, динаміка по місяцях
4.8	Неповна зайнятість	Зайнятість на умовах неповного робочого часу існує в двох формах: добровільна і вимушена	
4.9	Добровільна неповна зайнятість	Працівники, прийняті на роботу на умовах неповної зайнятості	галузі, окремі групи працівників (робітники, жінки), динаміка по роках
4.10	Вимушена неповна зайнятість	Працівники, які з ініціативи адміністрації працюють у режимі неповного робочого дня (тижня) або перебувають у неоплачуваних відпустках	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, динаміка по роках
4.11	Надання відпусток	Охоплюються щорічні основна та додаткові (за роботу у шкідливих і важких умовах праці, за особливий характер праці) відпустки, інші види відпусток	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, тривалість у розрахунку на одного працівника, види відпусток
5. Оплата праці (за даними статистичної звітності)			
5.1	Фонд оплати праці	Складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, структура (в т. ч. за невідпрацьований час, натуральна оплата та продаж продукції <i>в</i> рахунок заробітної плати), стать
5.2	Основна заробітна плата	Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців	галузі економіки, галузі промисловості, регіони

Продовження табл. 11.3

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
5.3	Додаткова заробітна плата	Винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість, особливі умови праці. Охоплює доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань	галузі економіки, галузі промисловості, регіони
5.4	Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	Виплати у формі винагород за підсумками роботи й рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені законодавчими актами норми	галузі економіки, галузі промисловості, регіони
5.5	Номінальна заробітна плата за місяць	Нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу, премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час. Охоплює обов'язкові вирахування: прибутковий податок, відрахування до Пенсійного фонду, збір на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, поділ працівників за розміром номінальної заробітної плати, основні професії галузей, динаміка по місяцях, роках
5.6	Середньомісячна номінальна заробітна плата (за період)	Визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці за звітний період на середню кількість працівників і кількість місяців у звітному періоді	стать, галузі економіки, галузі промисловості, регіони, форми власності, окремі категорії працівників порівняння галузевих та регіональних показників із середнім по країні з мінімальним розміром заробітної плати, динаміка по роках
5.7	Індекс номінальної заробітної плати	Характеризує зміну номінальної заробітної плати працівників у звітному періоді відносно її розміру в періоді з яким здійснюється порівняння. Розраховується: на одного штатного (зайнятого) працівника; на один відпрацьований час; на одну працювачку в еквіваленті повної зайнятості	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, динаміка по місяцях, за період
5.7	Індекс реальної заробітної плати	Відношення темпу зростання (зменшення) номінальної заробітної плати до індексу цін на споживчі товари (індекс інфляції) протягом звітного періоду	динаміка по місяцях, за період

№ з/п	Назва показника	Визначення	Аспект аналізу
5.8	Заборгованість із виплати заробітної плати	Сума невиплаченої вчасно заробітної плати	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, форми власності, джерело фінансування, період утворення, тривалість, порівняння з місячним фондом оплати праці всіх працівників; динаміка по місяцях, роках
6. Умови праці та соціальний розвиток (за даними статистичної звітності)			
6.1	Підготовка кадрів	Кількість працівників, яких навчено нових професій, підвищено їхню кваліфікацію	галузі, окремі групи працівників (жінки, робітники), регіони
6.2	Кількість працівників, які працюють в умовах, що не задовольняють санітарно-гігієнічним нормам	Характеризують стан безпеки, гігієни праці та виробничого середовища в галузях економіки, з також зайнятість працівників на важких роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці	галузі економіки, галузі промисловості, регіони, окремі категорії (жінки, працівники, які мають право на пільгову пенсію), структура за видами, наявність пільг та компенсацій
6.3	Стан укладання колективних договорів	Кількість укладених колективних договорів, кількість працівників, охоплених колективними договорами та сума витрачених коштів на запровадження передбачених за колективним пільг та виплат працівникам та членам їхніх сімей у середньому на одного працівника	галузі економіки, галузі промисловості, регіони; динаміка порівняно з попереднім роком
6.4	Кількість працівників, які брали участь у сі райках	Визначається наростаючим підсумком кількості працівників, які страйкували у звітному періоді (без повторного рахунку працівників, які брали участь у страйках декілька разів)	регіони, галузі
6.5	Втрати робочого часу через страйки	Позначаються методом підсумку (за кожний день страйку) кількості працівників, які брали участь, помножених на тривалість страйку за весь його період. Розраховується абсолютні покійники та в середньому на одного страйкуючого	регіони, галузі
6.6	Обсяги недоданої продукції, невиконаних робіт через страйки	Визначаються множенням витраченого через страйки робочого часу на середні показники продуктивності	регіони, галузі,

Треба відзначити, що сучасна система показників статистики ринку праці в цілому відповідає вимогам Конвенції МОП про статистику праці. Поки що перебувають у стадії опрацювання показники неповної зайнятості, часткового безробіття, вартості робочої сили, немає загальних показників продуктивності праці.

Більш повний аналіз ринку праці проводить Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, яким використовується для аналізу ринку праці інша система показників, що згруповані за наступними розділами.

Розділ 1 «Зайнятість та безробіття» розраховується за матеріалами щомісячних вибірових обстежень населення з питань економічної активності та створення нових робочих місць за даними Уряду Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських державних адміністрацій, і включає аналіз наступних показників:

- економічно активне населення за статтю та місцем проживання за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності;

- рівень економічної активності населення за статтю та місцем проживання за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності;

- населення, зайняте економічною діяльністю, за статтю та місцем проживання за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності;

- рівень зайнятості населення за статтю та місцем проживання за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності;

- безробітне населення за методологією МОП за статтю та місцем проживання за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності;

- рівень безробіття за методологією МОП за статтю та місцем проживання за даними вибірових обстежень населення з питань економічної активності;

- зайняте населення у віці 15—70 років за статтю та місцем проживання;

- рівень зайнятості населення у віці 15—70 років за статтю та місцем проживання;

- безробітне населення у віці 15—70 років за методологією МОП за статтю та місцем проживання;

- рівень безробіття населення у віці 15—70 років за методологією МОП за статтю та місцем проживання;

— динаміка зайнятості населення за регіонами за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності;

— динаміка безробіття населення за методологією МОП; за регіонами за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності;

— чисельність зайнятого населення у віці 15—70 років за регіонами за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності;

— чисельність зайнятого населення у працездатному віці за регіонами за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності;

— чисельність безробітного населення у віці 15—70 років за методологією МОП; за регіонами за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності;

— чисельність безробітного населення у працездатному віці за методологією МОП; за регіонами за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності;

— рівень зайнятості населення у віці 15—70 років за регіонами за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності;

— рівень зайнятості населення у працездатному віці за регіонами за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності;

— рівень безробіття населення у віці 15—70 років за методологією МОП; за регіонами за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності;

— рівень безробіття населення у працездатному віці за методологією МОП за регіонами за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності;

— створення нових робочих місць за даними уряду Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських державних адміністрацій;

— кількість створених та ліквідованих робочих місць за даними уряду Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських державних адміністрацій;

— структура нових робочих місць для найманих працівників у юридичних осіб, у відсотках за видами економічної діяльності.

Розділ 2 «Рух робочої сили» розраховується за державною статистичною звітністю підприємств, установ, організацій а також за адміністративними даними державної служби зайнятості щодо реєстрації трудових договорів між фізичними особами, в т. ч. підприємцями, та найманими працівниками, і включає по-

казники: динаміка руху робочої сили працівників у розрізі регіонів; рух робочої сили працівників; рух робочої сили працівників у % до середньооблікової чисельності працівників; рух робочої сили за видами економічної діяльності; рух робочої сили, у відсотках до середньооблікової чисельності за видами економічної діяльності; рух робочої сили у розрізі регіонів; рух робочої сили, у відсотках до середньооблікової чисельності працівників у розрізі регіонів; кількість укладених та розірваних трудових договорів між працівниками та фізичними особами; кількість укладених та розірваних трудових договорів між працівниками та фізичними особами.

Розділ 3 «Вимушена неповна зайнятість» складається за державною статистичною звітністю підприємств, установ, організацій і включає показники: втрати робочого часу та чисельність працівників, які знаходилися у вимушених адміністративних відпустках або працювали у режимі неповного робочого часу за видами економічної діяльності; втрати робочого часу та чисельність працівників, які знаходилися у вимушених адміністративних відпустках або працювали у режимі неповного робочого часу за галузями промисловості; втрати робочого часу та чисельність працівників, які знаходилися у вимушених адміністративних відпустках або працювали у режимі неповного робочого часу у розрізі регіонів; втрати робочого часу та чисельність працівників, які знаходилися у вимушених адміністративних відпустках або працювали у режимі неповного робочого часу у розрізі регіонів; питома вага працівників, які перебували у вимушених адміністративних відпустках або працювали у режимі неповного робочого часу, у % до середньооблікової чисельності працівників за видами економічної діяльності; питома вага працівників, які перебували у вимушених адміністративних відпустках або працювали у режимі неповного робочого часу, у % до середньооблікової чисельності працівників у розрізі регіонів; питома вага працівників, які перебували у вимушених адміністративних відпустках, у % до середньооблікової чисельності працівників у розрізі регіонів; питома вага працівників, які працювали у режимі неповного робочого часу, у % до середньооблікової чисельності працівників у розрізі регіонів.

Розділ 4 «Пропозиція робочої сили та попит на неї» готується за реєстраційними даними державної служби зайнятості і включає такі показники оцінки ринку праці: чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку у службі зайнятості у регіональному розрізі; структура чисельності незайнятих громадян,

які перебували на обліку у службі зайнятості у регіональному розрізі; структура чисельності незайнятих громадян, які перебували на обліку у службі зайнятості; структура чисельності незайнятих громадян, які перебувають на обліку в службі зайнятості за формами власності та видами економічної діяльності; динаміка реєстрації незайнятих громадян за; чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості за освітою; структура чисельності незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості, за освітою у відсотках; чисельність осіб, яким було надано статус безробітного протягом місяця; чисельність безробітних, що перебували на обліку в службі зайнятості станом на кінець місяця; структура чисельності осіб, що мали статус безробітного за тривалістю безробіття; чисельність осіб, що мали статус безробітного за тривалістю безробіття; структура чисельності осіб, що мали статус безробітного за тривалістю безробіття; середня тривалість зареєстрованого безробіття у регіональному розрізі; середня тривалість зареєстрованого безробіття; потреба в працівниках підприємств, установ і організацій за формами власності за даними статистичної звітності форми № 3-ПН; потреба в працівниках підприємств, установ і організацій за формами власності та видами економічної діяльності за даними статистичної звітності форми № 3-ПН; потреба підприємств, установ і організацій в робітниках і службовцях за даними статистичної звітності форми № 3-ПН; структура чисельності незайнятих громадян, які скористалися послугами служби зайнятості та потреби підприємств, установ і організацій у працівниках за даними статистичної звітності форми № 3-ПН за розділами класифікації професій; структура чисельності незайнятих громадян, які скористалися послугами служби зайнятості за розділами класифікації професій; структура потреби підприємств, установ і організацій у працівниках за даними статистичної звітності форми № 3-ПН за розділами класифікації професій; співвідношення чисельності незайнятих громадян та кількості вакансій за розділами класифікації професій.

Розділ 5 «Активні заходи сприяння зайнятості населення» включає такі показники: активні заходи соціального захисту незайнятого населення (чисельність працевлаштованих, направлених на професійне навчання, на громадські роботи); рівень охоплення незайнятого населення активними заходами соціального захисту (питома вага працевлаштованих, направлених на професійне навчання, громадські роботи у загальній чисельності осіб, що перебували на обліку, %); охоплення населення заходами

сприяння зайнятості та соціального захисту; чисельність осіб, працевлаштованих службою зайнятості, та рівень працевлаштування незайнятих громадян (питома вага працевлаштованих у загальній чисельності осіб, що перебували на обліку у регіональному розрізі); рівень працевлаштування незайнятих громадян у регіональному розрізі (питома вага працевлаштованих громадян у загальній чисельності осіб, що перебували на обліку, %); структура чисельності громадян, працевлаштованих службою зайнятості на підприємства, в установи і організації за формами власності; працевлаштування різних категорій громадян за причинами незайнятості; структура чисельності працевлаштованих за причинами незайнятості; працевлаштування незайнятих громадян на робітничі місця, посади службовців, місця, які не потребують спеціальної підготовки; чисельність незайнятих осіб, які працевлаштовані шляхом надання дотацій роботодавцям, та чисельність безробітних, які одержали одноразову допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності; працевлаштування шляхом надання дотацій роботодавцям; здійснення одноразової виплати допомоги по безробіттю для організації безробітними підприємницької діяльності; чисельність осіб, охоплених профорієнтаційними послугами у регіональному розрізі; професійна орієнтація населення; чисельність безробітних громадян, які проходили профнавчання та рівень охоплення безробітних громадян професійним навчанням у регіональному розрізі; кількість напрямів професійного навчання; мережа навчально-матеріальної бази для професійного навчання безробітних; структура чисельності громадян, що пройшли профнавчання за кваліфікаційною ознакою та за використанням навчальної бази; працевлаштування осіб, які закінчили професійне навчання; питома вага громадян, які були працевлаштовані, у загальній чисельності осіб, що закінчили професійне навчання за направленням служби зайнятості; чисельність безробітних, які брали участь у семінарах з питань працевлаштування; чисельність осіб, які брали участь у громадських роботах у регіональному розрізі; питома вага осіб з числа незайнятого населення, які брали участь у громадських роботах, у загальній чисельності осіб, що перебували на обліку у регіональному розрізі; проведення громадських робіт за видами економічної діяльності; структура чисельності громадян, які брали участь у громадських роботах, за видами економічної діяльності.

Розділ 6 «Сприяння зайнятості населення, яке потребує додаткових соціальних гарантій» включає показники: заходи сприяння зайнятості осіб, які потребують особливих гарантій соціального

захисту, у регіональному розрізі; працевлаштування громадян, які потребують особливих гарантій соціального захисту за категоріями; працевлаштування громадян, які потребують особливих гарантій соціального захисту у регіональному розрізі; рівень працевлаштування громадян, які потребують особливих гарантій соціального захисту у регіональному розрізі питома вага працевлаштованих громадян, які потребують особливих гарантій соціального захисту, у загальній чисельності таких осіб на обліку, %; чисельність членів безробітних сімей, які перебували на обліку в службі зайнятості, та їх соціальний захист; розподіл членів безробітних сімей, які отримували допомогу по безробіттю або матеріальну допомогу у період профнавчання; розподіл чисельності безробітних, у тому числі членів безробітних сімей, за розмірами допомоги; розподіл членів безробітних сімей, які перебували на обліку в службі зайнятості, за тривалістю безробіття; розподіл чисельності членів безробітних сімей, за тривалістю безробіття; структура чисельності членів безробітних сімей, за розмірами допомоги; середня тривалість безробіття, в тому числі серед членів безробітних сімей; чисельність інвалідів, працевлаштованих за сприянням служби зайнятості, у регіональному розрізі.

Розділ 7 «Соціальний захист незайнятої молоді», включає показники: заходи сприяння зайнятості молоді віком до 35 років у регіональному розрізі; рівень працевлаштування молоді віком до 35 років у регіональному розрізі; заходи сприяння зайнятості осіб віком до 18 років у регіональному розрізі; чисельність випускників закладів освіти, які перебували на обліку в службі зайнятості, та їх соціальний захист у регіональному розрізі; структура чисельності випускників закладів освіти, що перебували на обліку в службі зайнятості протягом року; структура чисельності випускників, що проходили професійне навчання за сприянням служби зайнятості.

Розділ 8 «Жінки на ринку праці» включає показники: економічна активність жінок в середньому за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності; чисельність вивільнених працівників, у т. ч. жінок з підприємств, установ і організацій за формами власності та видами економічної діяльності; структура чисельності вивільнених жінок з підприємств, установ і організацій за формами власності та видами економічної діяльності; структура чисельності незайнятих громадян у т. ч. жінок, які перебували на обліку в службі зайнятості на кінець року; питома вага чисельності незайнятих жінок у загальній чисе-

льності незайнятих громадян, які перебували на обліку в службі зайнятості на року за формами власності та видами економічної діяльності; чисельність жінок, які перебували на обліку у службі зайнятості, та їх соціальний захист; чисельність жінок, охоплених активними заходами сприяння зайнятості; питома вага жінок, що були працевлаштовані, проходили професійне навчання, брали участь у громадських роботах у % до загальної чисельності жінок, що перебували на обліку; питома вага жінок, що були працевлаштовані, проходили професійне навчання, брали участь у громадських роботах у % до загальної чисельності жінок, що перебували на обліку у регіональному розрізі; чисельність жінок, які перебували на обліку та були працевлаштовані за професійним складом; працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян на підприємства, в установи і організації за формами власності та видами економічної діяльності, в т. ч. жінок; структура чисельності жінок, працевлаштованих за сприянням служби зайнятості на підприємства, в установи і організації за формами власності та видами економічної діяльності; працевлаштування жінок, які мають дітей віком до 6 років, одиноких матерів за наявністю дитини віком до 14 років або дітей-інвалідів.

Розділ 9 «Безробіття у сільській місцевості» включає показники: економічна активність населення, що проживає в сільській місцевості в середньому за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності; динаміка реєстрації безробітних в державній службі зайнятості з числа працівників сільського господарства протягом місяця; чисельність безробітних, з числа працівників сільського господарства, та кількість вільних робочих місць для їх працевлаштування у розрізі регіонів; вивільнення працівників усього, в тому числі працівників сільського господарства, мисливства та лісового господарства; чисельність безробітних, що проживають в сільській місцевості, та їх працевлаштування у регіональному розрізі; рівень працевлаштування безробітних, що проживають у сільській місцевості у регіональному розрізі.

Розділ 10 «Формування та використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття» включає показники: формування та використання Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; структура доходів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; структура видатків Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування

України на випадок безробіття; динаміка загальних надходжень та витрат державного Фонду сприяння зайнятості населення та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; питома вага надходжень та витрат державного Фонду сприяння зайнятості населення та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття населення до ВВП; структура незайнятих громадян, які перебували на обліку в державній службі зайнятості; чисельність безробітних, які отримували допомогу по безробіттю, за розмірами допомоги по безробіттю без урахування індексації; структура чисельності безробітних, які отримували допомогу по безробіттю за розмірами допомоги; розміри середньомісячної заробітної плати та середньомісячної допомоги по безробіттю [81].

11.4. ОСНОВНІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПОНЯТТЯ, ЩО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ ПРИ АНАЛІЗІ РИНКУ ПРАЦІ

Вибіркові обстеження населення домогосподарств з питань економічної активності за даними держкомстату України проводяться органами державної статистики з 1995 року. У 1995—1998 рр. проводилися раз на рік, 1999—2003 рр. — щоквартально, в останньому місяці кожного кварталу, а з січня 2004 року впроваджені в практику постійної роботи Держкомстату України з щомісячною періодичністю. Обстеження проводяться за місцем постійного проживання населення спеціально підготовленими працівниками статистиками шляхом безпосереднього опитування на добровільних засадах мешканців України віком 15—70 років включно, які проживають у домогосподарствах, що потрапили до вибіркової сукупності. Базою проведення обстежень виступає сукупність домогосподарств, відібраних в усіх регіонах країни на науково обґрунтованих засадах, з урахуванням схеми ротації, за якою кожне відібране домогосподарство повинно опитуватися 6 разів. Опитування 3 місяці поспіль — перерва у 9 місяців — 3 місяці поспіль опитування. Щомісячна вибіркова сукупність домогосподарств становить 18,5 тисяч.

Обстеженню підлягають усі члени домогосподарства у віці 15—70 років включно, які постійно проживають у цьому домашньому господарстві незалежно від наявності прописки та її характеру. Обстеженню не підлягають: а) домогосподарства, у яких: — всі особи знаходяться поза віковими межами молодше 15 та ста-

рше 70 років; — проживає одинока особа, яка має явні розумові чи інші відхилення, через які неспроможна надати об'єктивну інформацію, необхідну для заповнення анкет; б) особи, які належать до нижче зазначених категорій: студенти та учні всіх типів навчальних закладів, які виїхали та тимчасово проживають в іншій місцевості і підлягають опитуванню за місцем їх навчання; особи, які перебувають на військовій строковій службі, а також курсанти, які проживають у казармах; особи, які в період відвідування домогосподарства були тимчасово відсутні та їхнє повернення не очікується впродовж наступних 12 місяців.

Основні визначення та поняття, розроблені за рекомендаціями Міжнародної Організації Праці та 13-ї Міжнародної конференції статистиків праці від 29 жовтня 1982 року з урахуванням національних особливостей законодавчої та нормативної бази. Опитування населення здійснюється у третій декаді кожного місяця з 21 по 30 31 число включно. Звітним періодом є обстежуваний тиждень з понеділка по неділю, що включає 15 число місяця.

Економічно активне населення — складається з населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, які впродовж звітного періоду займалися економічною діяльністю або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні», визначені за методологією МОП.

Рівень економічної активності визначається як відношення у відсотках чисельності економічно активного населення віком 15—70 років до всього обстеженого населення означеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.

Зайняті економічною діяльністю — особи віком 15—70 років, які:

- працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину;
- за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально самостійно, у окремих громадян або на власному сімейному підприємстві;
- працювали безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або 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 бізнес, але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин.

Рівень зайнятості визначається як відношення у відсотках чисельності зайнятого населення віком 15—70 років до всього

населення означеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.

Безробітні, визначені за методологією МОП — особи віком 15—70 років зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості, які одночасно відповідають трьом основним умовам:

А) «не мали роботи прибуткового заняття»;

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

В) були «готові приступити до роботи впродовж 2-х найближчих тижнів», тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві.

До категорії безробітних відносяться також особи, які не шукають роботу через те, що вже її знайшли і мають домовленість про початок роботи через певний проміжок часу, а також проходять навчання за направленням державної служби зайнятості населення.

Рівень безробіття, визначений за методологією МОП — відношення у відсотках чисельності безробітних віком 15—70 років до економічно активного населення робочої сили означеного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки.

Зареєстровані безробітні — відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», працездатні громадяни працездатного віку, які не мали заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, і були зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

З 2006 року, у зв'язку із введенням Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість», у статті 2 частину першу Закону України «Про зайнятість населення» доповнено реченням такого змісту: «Безробітними визнаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу».

Рівень зареєстрованого безробіття з 2005 року визначається як відношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення, до середньорічної чисельності населення працездатного віку. Це обумовлено удосконаленням методології розрахунку показника, яка враховує діючу демографічну структуру населення та методику розрахунку рівня безро-

біття за методологією МОП. До цього року показник розраховувався як відношення у відсотках чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення, до **працездатного населення працездатного віку на відповідну дату**.

З метою здійснення порівнянь з даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, проводиться розрахунок середньої за період за місяць, квартал, півріччя, 9 місяців, рік чисельності зареєстрованих безробітних. Відповідний показник рівня безробіття рахується по відношенню до економічно активного населення працездатного віку за відповідний період. Слід відмітити, що через недостатню кількість вільних робочих місць в офіційному секторі та розповсюдження неформальної зайнятості у сільській місцевості чисельність зареєстрованих безробітних в окремі періоди перевищує обсяги безробіття, визначеного за методологією МОП.

Економічно неактивне населення — особи, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні». До складу цієї категорії населення включаються незайняті особи, які належать до таких соціальних груп: учні та студенти; пенсіонери за віком, по інвалідності та на пільгових умовах; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи працездатного віку, які зневірилися у пошуках роботи, не знають де та як її шукати або вважають що для них немає підходящої роботи; інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом через хворобу, навчання тощо.

Рух робочої сили та вимушена неповна зайнятість за державною статистичною звітністю підприємств, установ, організацій за даними Держкомстату України. Джерелом даних, є наступні основні показники форми державного статистичного спостереження «Звіт про використання робочого часу» форма № 3-ПВ термінова-піврічна, яку підприємства, установи та організації подають органам державної статистики/

Середньооблікова чисельність штатних працівників охоплює осіб, які перебувають у трудових відносинах з підприємством та отримують заробітну плату крім працівників малих підприємств та зайнятих у фізичних осіб. У цій чисельності також не враховуються тимчасово відсутні працівники, за якими зберігається місце роботи знаходяться у відпустках по вагітності та пологах або у додатковій відпустці по догляді за дитиною до досягнення нею віку, визначеного законодавством, зайняті на умовах договорів цивільно-правового характеру, сумісники. Зайнятий праців-

ник враховується тільки один раз за місцем основної роботи незалежно від строку трудового договору та тривалості робочого часу. Цей показник обчислюється в середньому за період місяць, рік. За звітний місяць обчислюється шляхом підсумовування чисельності працівників облікового складу за кожний календарний день місяця, тобто з 1 по 30 або 31 число, включаючи святкові неробочі і вихідні дні і ділення одержаної суми на відповідне число календарних днів звітного місяця.

Середньооблікова чисельність працівників за рік обчислюється шляхом підсумовування середньооблікової чисельності найманих працівників за всі місяці роботи, що минули у звітному році та діленням одержаної суми на кількість місяців тобто на 12.

Рівень прийому вибуття робочої сили — відношення чисельності прийнятих вибулих до середньооблікової чисельності штатних працівників.

Втрати робочого часу — це час, який можливо було використати для роботи, але невідпрацьований з причин неявок з дозволу адміністрації включаючи неявки з ініціативи адміністрації, простой, прогулів та страйків.

Показники і поняття зареєстрованого ринку праці за даними державної служби зайнятості. Основними показниками зареєстрованого ринку праці є:

Чисельність незайнятого населення — чисельність громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, які звернулися до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні та перебували на її обліку. До чисельності незайнятих громадян, **які перебували на обліку протягом звітного періоду** включаються особи, що перебували на обліку в центрах зайнятості станом на початок року та всі незайняті громадяни, що зареєструвалися протягом звітного періоду.

Чисельність зареєстрованих безробітних — відповідно до положень статті 2 Закону України «Про зайнятість населення» безробітними визнаються **працездатні громадяни працездатного віку**, які не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Попит на робочу силу на зареєстрованому ринку праці — кількість вільних робочих місць та вакантних посад, про які повідомили підприємства, установи, організації державну службу зайнятості.

Середня тривалість зареєстрованого безробіття — показник, який характеризує середній термін часу перебування на обліку в службі зайнятості одного безробітного в місяцях.

Рівень охоплення незайнятого населення активними заходами соціального захисту — являє собою питому вагу працевлаштованих осіб, та тих, що проходили профнавчання, брали участь у громадських роботах, у загальній чисельності осіб, що перебували на обліку у службі зайнятості, за означений період.

Рівень працевлаштування — характеризує питому вагу працевлаштованих осіб у загальній чисельності осіб, що перебували на обліку у службі зайнятості, за означений період.

Рівень охоплення професійним навчанням — характеризує питому вагу осіб, що проходили профнавчання, у загальній чисельності осіб, що перебували на обліку у службі зайнятості, за означений період.

Рівень охоплення незайнятого населення громадськими роботами — характеризує питому вагу осіб, що брали участь у громадських роботах, у загальній чисельності осіб, що перебували на обліку у службі зайнятості, за означений період.

Тривалість участі у громадських роботах — характеризує середню тривалість участі у громадських роботах одного незайнятого громадянина у днях.

Громадяни, які потребують додаткових гарантій соціального захисту (ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення»): жінки, які мають дітей віком до шести років; одинокі матері, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молодь, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної невійськової служби і якій надається перше робоче місце, діти сироти, які залишилися без піклування батьків, а також особи, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; особи передпенсійного віку чоловіки по досягненні 58 років, жінки — 53 роки; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування.

Для працевлаштування зазначених категорій громадян місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості бронюють на підприємствах, в організаціях і установах, незалежно від форм власності, з чисельністю понад 20 осіб до 5 відсотків загальної кількості робочих місць за робітничими професіями, у тому числі з гнучкими формами зайнятості.

Рівень працевлаштування осіб, що потребують особливих гарантій соціального захисту, — характеризується часткою працевлаштованих осіб, що потребують особливих гарантій соціального захисту, у загальній чисельності цієї категорії осіб, що перебували на обліку у службі зайнятості.

Рівень працевлаштування на заброньовані робочі місця — характеризується як питома вага осіб, працевлаштованих на заброньовані робочі місця, у загальній чисельності таких осіб, що перебували на обліку у службі зайнятості.

Рівень використання заброньованих робочих місць — характеризується як питома вага заброньованих робочих місць, на які були працевлаштовані особи, що потребують особливих гарантій соціального захисту, у загальній кількості заброньованих робочих місць.

11.5. ОСНОВНІ МЕТОДИ ЗБОРУ НЕОФІЦІЙНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

При проведенні досліджень сучасного ринку праці крім аналізу статистичних показників найчастіше застосовуються наступні методи збору інформації:

- анкетне опитування;
- інтерв'ю;
- спостереження;
- аналіз документів;
- соціометричне опитування;
- тестування;
- експеримент тощо [10, с. 191].

Результативність *анкетного опитування* визначається якістю розроблених анкет, принципами вибору респондентів. Основні правила, що забезпечують якість анкетного опитування: необхідно фіксувати тільки найбільш істотні запитання, відповіді на які не можна одержати використовуючи офіційні документи; формулювання запитань повинне бути зрозумілим респондентові та однозначними, адекватним рівневі знань респондента, для чого кожне питання попередньо апробується; необхідно враховувати фактор пам'яті та давнину події на ринку праці; запитання повинні викликати позитивну реакцію респондента і бажання надавати достовірну інформацію, при цьому необхідно формулювати питання досить коректно і делікатно, поважаючи респондента [10, с. 193].

Анкетні питання за структурою поділяються на відкриті, закриті і напівзакриті. Відкриті запитання — передбачають самостійне формулювання відповіді респондентом, наприклад: «Що Ви думаєте з приводу рішення керівника підрозділу?». Недоліком відкритих запитань є неконкретність відповідей і трудомісткість обробки, а також висока ймовірність суб'єктивної інтерпретації, що відповідно призводить до непорівнянності результатів. У закритих запитаннях утримується перелік можливих відповідей. Недоліком даного типу запитань є те, що в силу об'єктивних причин дослідник не може заздалегідь передбачати всі можливі варіанти відповідей. Напівзакрите запитання — після пропонованого переліку альтернативних відповідей респондентові дається можливість висловити свою особисту думку щодо певних положень ринку праці [10, с. 192].

За формою запитання бувають прямими або непрямими. Прямі запитання стосуються безпосередньо сформованої ситуації, наприклад: «Чи влаштовує Вас робота, начальник, колеги тощо?». Недоліком прямих запитань є небажання людей давати на них об'єктивну інформацію. Непрямі запитання формулюються в такий спосіб: «Припустимо (або якби) Ви перейшли на нове місце роботи, хотіли б Ви продовжувати працювати з колишнім начальником, колегами тощо?»

За функціями запитання поділяються на основні, фільтруючі, контрольні і контактні. Основні запитання призначені для одержання інформації про ситуацію на ринку праці. Фільтруючі запитання використовуються для виключення некомпетентних респондентів і перевірки ступінь їхньої інформованості про ситуацію на ринку праці. Контрольні запитання використовуються для уточнення правдивості відповідей. Контактні запитання необхідні для адаптації респондента до анкети і встановлення контакту з ним.

Починати анкету слід з контактного запитання, воно повинне бути простим для сприйняття і викликати бажання в респондента відповідати на подальші запитання і подавати щирі інформацію.

За структурою анкета включає вступну, основну і демографічну частини. Вступна частина містить звертання до респондента, у якому обов'язково вказується, яка організація проводить опитування, мета цього опитування і яким чином будуть використані результати дослідження ринку праці; підкреслюється важливість і значимість особистої участі респондента в опитуванні, гарантується анонімність відповідей, викладаються правила заповнення анкети. Основна частина анкети включає, як правило, кілька бло-

ків запитань. Перший блок спрямований на одержання фактичної інформації і містить не дуже важкі запитання. В другому блоці питання ускладнюються. Наприклад, виявляються ціннісні орієнтації, соціальні установки, думки й оцінки респондентів. Третій блок містить найбільш особисті і контрольні запитання, мета яких — поглибити й уточнити інформацію. Демографічна частина анкети містить запитання, що стосуються соціального статусу респондента і його соціально-демографічних характеристик: посада, професія, родинний стан, стать, вік, стаж роботи, доход на одну людину родини тощо [10, с. 193].

Інтерв'ю — це метод одержання інформації шляхом безпосередньої цілеспрямованої бесіди інтерв'юєра з респондентом. Основні сфери застосування методу інтерв'ю: для уточнення проблеми і формулювання гіпотез щодо ринку праці; для розробки методики великомасштабних опитувань; як головний засіб збору інформації щодо соціально-трудої відносин при малій вибірці; як додатковий метод збору інформації про ринок праці; у контрольних дослідженнях для уточнення і перевірки інформаційного масиву.

За технікою проведення або формою розрізняють формалізоване (стандартизоване) інтерв'ю, коли формулювання запитань, їхній порядок, кількість і перелік можливих альтернативних відповідей і форма запису передбачається заздалегідь, та неформалізоване, або нестандартизоване, інтерв'ю — запитання і передбачувані відповіді не визначаються заздалегідь, запис не стандартизується. Неформалізоване інтерв'ю — найбільш гнучкий, динамічний вид інтерв'ю в природній ситуації, незамінний на пошуковій стадії дослідження ринку праці, коли необхідно розширити знання про об'єкт і складання анкети. Недоліком неформалізованого інтерв'ю є трудомісткість обробки й аналізу матеріалів, а також типова залежність від рівня професійної кваліфікації інтерв'юєра та можливої суб'єктивності його суджень, тобто довільного трактування розуміння и ринку праці.

За процедурою проведення виділяють особисте та групове інтерв'ю. Особисте інтерв'ю — найпоширеніший метод вивчення якої-небудь проблеми щодо ринку праці, що припускає проведення інтерв'ю безпосередньо на роботі, на вулиці, у будинках або якому-небудь багатолюдному місці спеціально підготовлені інтерв'юєрами. Цей спосіб називають «віч-на-віч», і він припускає реальну взаємодію інтерв'юєра і респондента. Групове інтерв'ю передбачає одночасне опитування невеликої кількості людей — групи, родини, бригади, як правило, у вигляді дискусії.

Для групового інтерв'ю вибирається група (до 10 осіб), з нею проводиться обговорення визначеної теми, хід обговорення на- правляє ведучий — модератор, тобто спеціально підготовлений інтерв'юер. Означений працівник повинен створювати невиму- шену атмосферу.

Груповим дискусіям властива наступна тенденція: стрима- ність висловлювань, що виявляється спочатку, поступово зни- кає, і учасники більш активно починають висловлювати своє відношення до предмета обговорення і мотиви своїх дій, чого ніколи б не зробили в більш формальній атмосфері. Крім цього, існує динаміка взаємодії групи, що виражається в тому, що, коли один з учасників висловлює свою думку, інші її бурхливо обго- ворюють, і це народжує безліч ідей в системі коректного дослі- дження ринку праці. Глибинне (клінічне) інтерв'ю спрямоване на отримання найбільш повної інформації про соціально- трудові відносини, потреби, мотиви респондента. Основна ідея глибинного інтерв'ю полягає у активації основної думки і аналі- зі асоціацій. Найбільш далекі асоціації розкривають мотиви по- ведінки. Роль інтерв'юера зводиться тільки до демонстрації співчуття і заохочення висловлень. Індивідуальні глибинні ін- терв'ю особливо ефективні під час обговорення глибоко особи- стих, інтимних питань, що звичайно не обговорюються в гру- пах, хоча мають вплив на формування соціально-трудоких відносин на ринку праці.

Телефонні інтерв'ю характеризуються економічністю, мініма- льним ризиком (зокрема, криміногенного характеру) та оператив- ністю дослідження ринку праці. Водночас, при телефонному опитуванні анкета має бути максимально короткою, питання — прості для сприйняття, використання ілюстративних матеріалів неможливе.

Поштове інтерв'ю — анкета направляється поштою разом із супровідним листом та конвертом з марками і зворотною адре- сою. Переваги цього методу — у відносній економічності, він розрахований на респондентів, що географічно роз'єднані. Осно- вними недоліками цього методу є відсутність взаємодії між ін- терв'юером і респондентами, що не дозволяє уточнити запитання і дати роз'яснення, а також низький відсоток отриманих відпові- дей (не більше 30%) [10, с. 193—196].

Метод спостереження передбачає цілеспрямовану і система- тичну фіксацію процесів відповідно до задач дослідження, засто- совується на етапі складання програми, коли необхідно отримати попередні дані про об'єкт, уточнити проблему, сформулювати гі-

потезу. Також цей метод можна використовувати для перевірки даних, отриманих іншими методами.

Розрізняють наступні види спостережень щодо ринку праці: безпосереднє й опосередковане; включене і невключене; структуроване і неструктуроване. Безпосереднє (пряме) спостереження передбачає фіксацію різних соціально-трудова процесів у момент їх виникнення, а непряме спостереження — визначених соціально-трудова процесів, що пройшли. Включене спостереження передбачає присутність дослідника досліджуваній ситуації, на яку він може як впливати, так і піддаватися її впливові. При невключеному спостереженні дослідник знаходиться осторонь від що спостерігається, і не приймає в ній особистої участі.

При проведенні структурованого спостереження дослідник заздалегідь визначає, що він буде спостерігати і реєструвати в спеціальній стандартній карті спостережень. Неструктуроване спостереження припускає такий вид спостереження, ли дослідник не визначає заздалегідь, які елементи досліджуваного явища або процесу він буде спостерігати. Цей вид часто використовується на пошуковій стадії дослідження ринку праці.

За характером навколишнього оточення спостереження може бути польовим (якщо вивчення соціально-трудова процесів відбуваються в природній обстановці — на підприємстві) або лабораторним, тобто проводиться в штучно створеній ситуації [10, с. 196—197].

Метод аналізу документів — на основі спеціально створених матеріальних носіїв інформації, призначених для її фіксації, передачі і збереження. Рішення дослідницької задачі вимагає визначення того, які документи потрібно вивчити, щоб дані про об'єкт були об'єктивними і достовірними.

За формою, у якій зафіксована інформація про ринок праці, документи поділяються на: письмові (друковані, машинописні, рукописні); іконографічні (кіно, відео і фотодокументи); фонетичні (магнітофонні записи). У залежності від статусу документи класифікуються на офіційні (урядові матеріали, постанови, дані статистичної звітності, документи різних організацій, архіви тощо), неофіційні документи (особисті картки, анкети, заяви тощо). За джерелами інформації документи поділяються на первинні, складені на основі прямого спостереження або опитування, і вторинні, що представляють собою обробку, узагальнення, зроблене на основі даних первинних джерел.

Недоліками методу є відсутність опису соціальної атмосфери, у якій висловлювалися думки і давалися оцінки, що утрудняє

адекватне тлумачення подій і не дає можливості зрозуміти мотиви прийняття рішень; необхідність аналізувати намір укладачів документів, виявляти, чи сприяла загальна обстановка, у якій створювався документ, об'єктивній фіксації інформації чи навпаки [10, с. 197—198].

Основна відмінність *соціометрії* від інших різновидів опитування складається в можливості з її допомогою виявити взаємні почуття симпатії і ворожості між членами первинного колективу і на цій основі одержати кількісну оцінку міжособистісних відносин у ньому. Термін «соціометрія» у перекладі означає: вимір ступеня дружніх відносин. Соціометричне опитування відноситься до соціально-психологічних методів, використовується для дослідження різних міжособистісних відносин: формальних і неформальних, емоційних, раціональних, ділових і рольових.. Він досить широко використовується для вивчення функціонування бригад і особливостей трудових відносин у первинних трудових колективах.

Основним інструментом проведення соціометричного опитування є соціометрична картка, що заповнюється кожним членом первинного колективу. Аналіз соціометричних карток дозволяє установити наступні прояви міжособистісних відносин: схильність, перевага (тобто позитивний вибір) і відкидання, відхилення — тобто негативний вибір, а також ігнорування або байдужність, що впливатиме на ринок праці. Запитання соціометричної картки називається соціометричним критерієм. На підставі заповнення соціокарт за кожним критерієм будується соціометрична матриця, що являє собою таблицю — «шахматку», у рядках якої вказується — «хто вибирає», а в стовпцях — «кого обирають». При цьому число рядків і стовпців соціоматриці дорівнює числу членів трудового колективу, а їхні прізвища по горизонталі і вертикалі збігаються. Обробка даних соціоматриці припускає підрахунок числа отриманих і зроблених оцінок (виборів) як за групою в цілому, так і за кожним членом групи зокрема.

Для обробки даних, отриманих за допомогою соціометричного опитування, використовують два способи: графічний і кількісний. Графічний спосіб пов'язаний з побудовою графічних зображень міжособистісних відносин, кількісний припускає розрахунок соціометричних індексів, персональних, на основі побудованих соціоматриць.

Специфіка використання соціоматриць, як методу дослідження ринку праці полягає в наступному: складність використання на великих об'єктах, оскільки соціограма виявиться занадто бага-

томірною і погано інтерпретованою; неприпустимість розголошення результатів соціометричного опитування, зокрема соціометричного статусу індивідів, без їх добровільної згоди; фіксується лише відображення сформованих міжособистісних відносин у свідомості людей [10, с. 198—199].

Тест — це короткий стандартизований іспит, метою якого є вияв наявності і ступеня виразності рис особистості, здібностей і умінь, мотивів і психічних станів. Тести не дозволяють зробити однозначний висновок, але надають корисну інформацію при його вірній постановці.

Важливість тестування як методу дослідження соціально-трудових відносин на ринку праці визначається наступним: людина часто не може дати про себе об'єктивну інформацію, оскільки більшість людей просто не задумуються про свій характер, особистість і не здатні оцінити в себе наявність і ступінь виразності тих або інших рис характеру; щирі мотиви власних вчинків і поведінки не завжди усвідомлюються або усвідомлюються не об'єктивно; людина не завжди хоче подавати правдиву інформацію, що відповідає тому, що він про себе знає (або думає), що знає, оскільки всім людям властиве прагнення представити себе іншим, у найбільш сприятливому світлі, тому іноді в тести «вбудовується» спеціальна шкала «неправди», що дозволяє оцінити, наскільки людину прагне себе прикрасити; у людини можуть бути особливі причини дати про себе необ'єктивну інформацію, тому необхідну інформацію про них можна отримати лише непрямыми методами психологічного тестування, вірно поставивши запитання.

Тестування застосовується при дослідженнях: профорієнтації молоді, здібностей і лідерства на різних ділянках діяльності, переваг кандидатів на робоче місце тощо. Новим аспектом сучасного працевлаштування в Україні стало тестування претендентів на робочі місця. Разом з тим, дана тенденція повинна мати правове підґрунтя. Так, у законодавстві європейських країн чітко закріплені положення про поняття тестування, перелік видів тестів, припустимі межі вибору та застосування тих чи інших тестів, захист персональних даних громадян, які наймаються на роботу [10, с. 199—200].

До числа найбільш складних методів збору інформації про ринок праці відноситься експеримент, що дозволяє отримати унікальну інформацію, добути яку іншими методами практично неможливо. Ефективність експерименту в системі ринку праці залежить від врахування умов: при створенні експериментальної

ситуації в якості контрольних вибираються характеристики, найважливіші з погляду досліджуваної проблеми; слід враховувати ті зміни контрольних характеристик експериментальної групи, що вводяться або змінюються самим дослідником; на процес експерименту не повинні впливати ті явища, що не відносяться до експериментальної ситуації, але потенційно здатні змінити її стан в конкретний момент часу [10, с. 200].

11.6. ПРОГНОЗУВАННЯ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Під *прогнозом* розуміється науково обґрунтоване судження про можливі стани об'єкта в майбутньому, про альтернативні шляхи і терміни його здійснення [58, с. 11]. Під *методами прогнозування* розуміється сукупність прийомів і способів мислення, що дозволяють на основі ретроспективних даних, екзогенних (зовнішніх) і ендогенних (внутрішніх) зв'язків об'єкта прогнозування, їх змін вивести судження визначеної вірогідності відносно майбутнього його розвитку.

За ступенем формалізації методи економічного прогнозування можна розділити на інтуїтивні і формалізовані. У тих випадках, коли через значну складність об'єкта прогнозування неможливо врахувати вплив багатьох факторів, використовуються інтуїтивні методи, засновані на оцінках експертів. Розрізняють індивідуальні і колективні експертні оцінки. Індивідуальні експертні оцінки включають: метод «інтерв'ю», при якому здійснюється безпосередній контакт експерта з фахівцем за схемою «питання — відповідь»; аналітичний метод, при якому здійснюється логічний аналіз прогнозованої ситуації; метод написання сценарію, заснований на визначенні логіки процесу чи явища в часі за різними умовами.

До складу колективних експертних оцінок входять: метод комісій; метод Дельфі; метод колективної генерації ідей («мозкова атака»); матричний метод (метод сценаріїв).

У групі формалізованих методів виділяють дві підгрупи: екстраполяції і моделювання. До першої підгрупи відносяться методи найменших квадратів, експонентного згладжування, ковзних середніх. До другого — структурне, мережне, матричне й імітаційне моделювання.

У залежності від способу отримання прогнозованої інформації виділяють експертні і фактографічні методи. Останні засновані на фактографічній інформації, тобто інформації про об'єкт про-

гнозування і його минулий розвиток. Експертні методи базуються на інформації, отриманій від експертів.

За ступенем просторової і часової погодженості результатів прогнозу виділяють: одномірне прогнозування — рівнобіжне прогнозування окремих об'єктів без подальшого узгодження розрізнених прогнозів; багатомірне прогнозування — рівнобіжне прогнозування окремих об'єктів зі спробою подальшого узгодження результатів; перехресне прогнозування — установлення причинно-наслідкових залежностей між екзогенними змінними і їх впливом на прогнозований об'єкт; наскрізне прогнозування — імітація поведінки системи в цілому, включаючи просторове і часове її дослідження і повне узгодження результатів.

Значне місце серед методів економічного прогнозування займають так звані комбіновані методи. До них відносяться методи зі змішаною формаційною основою, у яких як первинну використовують як фактографічну, так і експертну інформацію. Наприклад, при проведенні експертного опитування може бути використані фактографічна інформація. І, навпаки, при екстраполяції тенденції, поряд з фактичними даними, — експертні оцінки.

Взагалі ж, за оцінками фахівців, в даний час нараховується більш 150 різних методів прогнозування, але на практиці як основні використовується близько 20 [58, с. 18—20].

Прогнозування ринку праці — це оцінка перспектив розвитку його кон'юнктури та зміни умов, які впливають на кількісний та якісний аспекти попиту і пропозиції праці на прогнозований період. Основна мета прогнозу — визначення тенденцій зміни факторів впливу на попит і пропозицію робочої сили та оцінка можливих наслідків рішень, що приймаються в сфері їх регулювання [13, с. 121].

Більш розширено основна мета прогнозування ринку праці визначається так: «визначення та кількісна оцінка очікуваного контингенту незайнятого у галузях економічної діяльності населення, який вийде на ринок праці і претендуватиме на вільні робочі місця та посади; розробка можливих варіантів забезпечення продуктивної зайнятості, встановлення «очікуваного» надлишку працездатного населення працездатного віку з урахуванням потреб суспільного виробництва та економічного стану держави» [2, с. 29].

В Україні тривалий час використовувався балансовий метод прогнозування ринку праці, що передбачав прив'язку розподілу населення за сферами зайнятості до трудових ресурсів. Зараз прогнозування здійснюється на підставі даних обстежень домо-

господарств. При цьому вихідними даними для прогнозування рівня і структури зайнятості є результати демографічного прогнозу, виконання економічних програм, показники аналізу зайнятості і безробіття, урядові рішення, що впливатимуть на обсяги та структуру робочих місць [13, с. 121—122].

Методична схема прогнозування ринку праці може бути такою:

1) визначення чисельності працездатного населення працездатного віку на період прогнозування розвитку ринку праці;

2) визначення масштабів пропозиції робочої сили з урахуванням коефіцієнту трудової активності працездатного населення працездатного віку;

3) визначення потреби в робочій силі на прогностичний період з урахуванням: існуючих вільних робочих місць і вакантних посад, створення нових робочих місць, передбачених програмою соціально-економічного та культурного розвитку регіону на найближчі 3—5 років; вивільнення працівників через плинність кадрів, вступ до навчальних закладів, призов до військової служби тощо; розширення малого і середнього підприємництва, само зайнятості тощо;

4) визначення співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці, обсягів незайнятого працездатного населення та чисельності і рівнів безробіття [2, с. 29—30].

Прогнозування чисельності працездатного населення працездатного віку базується на аналізі динаміки за ряд попередніх років та врахуванні майбутніх змін на відповідний період шляхом моделювання всіх складових її формування з урахуванням тенденцій, що склались за попередні роки у зміні чисельності в цілому і окремо для працездатного населення та осіб і підлітків, які зайняті в суспільному виробництві.

Наприклад, для визначення прогнозної чисельності трудових ресурсів вченими РВПС України НАН України пропонується використовувати формулу:

$$Пп = Пб + Пб \cdot К, \quad (11.1)$$

де $Пп$ — чисельність працездатного населення в працездатному віці на рік, що прогнозується; $Пб$ — базова чисельність працездатного населення в працездатному віці, станом на рік, що передують прогнозованому; $К$ — середньорічний темп приросту (зменшення) чисельності працездатного населення періоду (ряду років), що передували початку прогнозного періоду.

Приведемо умовний приклад визначення прогнозної чисельності працездатного населення працездатного віку на перші два роки прогнозного періоду.

Протягом періоду, що передував прогнозованому (2002—2005 рр.) чисельність працездатного населення працездатного віку умовного регіону становила: 480; 490; 505; 470 тис. осіб відповідно у 2002 (Т1); 2003 (Т2); 2004 (Т3) та 2005 (Т4) роках.

Середньорічний темп приросту чисельності працездатного населення працездатного віку розраховується відповідно до цієї методики таким чином.

1. Визначається темп зростання (зниження) чисельності працездатного населення працездатного віку за 2003—2005 рр. (дані 2005 року у % до 2002 року): $Kp1 = T4 / T1 \cdot 100\%$, де Т1 — чисельність працездатного населення працездатного періоду у базовому році періоду 2003—2005 рр.; $Kp1$ — темп зростання (зниження) чисельності працездатного населення працездатного віку. $Kp1 = 470 / 480 \cdot 100 = 98\%$.

2. Визначається середньорічний темп приросту за 2003—2005 рр.: $K1 = -0,64$.

3. Розраховується прогнозна чисельність на перший рік періоду, що прогнозується (2006 р.): $Tп1 = T4 + E4 \cdot K1 / 100 = 470 + 470 \cdot (-0,64) / 100 = 470 + (-3) = 467$ тис. осіб.

4. Визначається темп зростання (зниження) чисельності працездатного населення працездатного віку другого року прогнозного періоду: $Kp2 = Tп1 / T2 \cdot 100 = 467 / 490 \cdot 100 = 95,3\%$.

5. Визначається середньорічний темп зростання (зниження) чисельності: $K2 = -1,53$.

6. Визначається прогнозна чисельність на другий рік прогнозного періоду: $Tп2 = Tп1 + Tп1 \cdot K2 / 100 = 467 + 467 \cdot (-1,53) / 100 = 467 + (-7) = 460$ тис. осіб.

За аналогією розраховуються середньорічні темпи приросту та прогнозна чисельність працездатного населення в працездатному віці, а також джерел формування трудового потенціалу [2, с. 32—35].

Для прогнозу попиту і пропозиції на ринку праці, зайнятості і безробіття, використовується сценарний (варіантний) підхід. Метою такого підходу є забезпечення узгодженості потреби в робочій силі з параметрами соціально-економічного розвитку регіону, динамікою основних його макроекономічних і соціальних показників: працездатне населення працездатного віку, економічно активне населення; обсяги виробництва галузей виробничої та невиробничої сфери, обсяги сумарних інвестицій.

Для визначення обсягу **пропозиції на ринку праці (Пр)** пропонується наступна формула:

$$Pr = Pн + Pз + Pв + Pзв + Pвш + Pi, \quad (11.2)$$

де Пн — чисельність осіб, попит на робочі місця яких не був задоволений у попередньому році; Пз — чисельність звільнених з попереднього місця роботи за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни; Пв — чисельність вивільнених у зв'язку з реорганізацією виробництва і праці; Пзв — чисельність військовослужбовців, звільнених у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію та з військової кадрової служби; Пвш — випускники загальноосвітніх шкіл, професійних навчально-виховних закладів, ВНЗ, які навчалися з відривом від виробництва; Пі — незайняті з інших причин [2, с. 41].

Прогнозування попиту на ринку праці здійснюється через визначення потреби для заміщення незайнятих робочих місць і вакантних посад, новостворених та вивільнених робочих місць і посад внаслідок дії природно-біологічних, демографічних, соціальних і економічних чинників: плинності кадрів, виходу на пенсію, смертності тощо. Визначення прогнозних обсягів попиту на робочу силу має здійснюватися на достовірній інформації про потреби галузей економіки в робочій силі, динаміку та масштаби вивільнення зайвої робочої сили та виходячи з перспектив соціально-економічного і технологічного розвитку регіону.

Для виробничих галузей економіки і галузей невиробничої сфери прогнозні розробки здійснюються окремо.

Для **визначення прогнозу попиту галузей матеріального виробництва на робочу силу** потрібно мати прогноз динаміки обсягів виробництва та послуги продуктивності праці. В разі його відсутності для розробки прогнозу орієнтовного попиту виробничих галузей на робочу силу застосовується індексний метод, за яким індекс змін чисельності зайнятих (Із) дорівнює відношенню індексу обсягів виробництва (послуг) (Ів) до індексу продуктивності праці (Іп):

$$I_z = I_v / I_p. \quad (11.3)$$

Приклад. За прогнозом соціально-економічного розвитку виробничих галузей обсяг виробництва у першому році прогнозного періоду зростає на 1% у співвідношенні із попереднім роком (Ів = 1,01), а продуктивність праці — на 0,4% (Іп = 1,004). В такому разі попит на ринку праці зростає на 0,6% ($1,01 / 1,004 \cdot 100 = 100,6$), і становитиме 100,6% фактичного попиту у базовому році.

Розробку прогнозу потрібно здійснювати для всіх виробничих галузей економіки, що забезпечить більшу достовірність даних по кожній галузі, виявить галузі з надлишковою зайнятістю та ті, які відчувають додаткову потребу в трудових ресурсах.

Прогноз попиту галузей невиробничої сфери на робочу силу визначається двома параметрами: перспективою розвитку сфери та динамікою очікуваних змін у її фінансуванні. Типовим є співвідношення, коли зменшення обсягу фінансування невиробничої сфери на 1 % зменшує потребу в робочій силі на 0,25—0,3 %.

Приклад. У бюджеті на прогностичний рік фінансування галузей невиробничої сфери зменшується на 15%. Чисельність зайнятих у цій сфері (без урахування сфери кредитування, страхування і управління) в базовому періоді становила 50 тис. осіб. Виходячи з цих даних, можна очікувати зменшення попиту на робочу силу на 3,75—4,5 тис. осіб.

В методиці прогнозування використовується ще й таке співвідношення: зменшення заробітної плати на 10% викликає зростання самозайнятості чи «чорного ринку» на 5%.

На загальний обсяг прогнозу попиту па робочу силу з боку галузей матеріального виробництва і невиробничої сфери на ринку праці крім факторів, пов'язаних з розвитком обсягів виробництва і паданням послуг, впливають інші фактори, насамперед: кількість незаміщених робочих місць (посад) на кінець року, що передує прогностичному, кількість робочих місць (посад), які будуть вивільнятися у прогностичному році через плинність кадрів за власним бажанням та звільненім за порушення трудової дисципліни, надання працівникам (жінкам) відпусток для догляду за дитиною, виходу на пенсію та з інших причин.

Повний обсяг попиту на робочу силу прогностичного періоду розраховується за узагальнюючою формулою:

$$П = П_{нрм} + П_n + П_p + П_d + П_{п}, \quad (11.4)$$

де $П_{нрм}$ — попит на робочу силу для заміщення незайнятих робочих місць (вакантних посад) на кінець періоду (року), що передує прогностичному; $П_n$ — попит на робочу силу для укомплектування кадрами новостворених робочих місць у прогностичному періоді відповідно до змін у обсягах виробництва (надання послуг); $П_p$ — попит на робочу силу для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) через плинність кадрів у прогностичному періоді; $П_d$ — попит па робочу силу для заміни працівників — жінок, яким протягом прогностичного періоду будуть надані відпустки для догляду за дитиною до досягнення 3-річного віку; $П_{п}$ — попит на робочу силу для заміни працівників, які протягом прогностичного періоду звільняться через вихід на пенсію та з інших причин [2, с. 53—57].

Вихідною інформацією для обчислення пропозиції *фіксовано-го ринку праці* і складових попиту на робочу силу з боку роботодавців, темпів їх змін на роки, що прогноуються, є, насамперед, статистичний звіт ф.№2-ПН «Працевлаштування незайнятого населення», а також аналітичні матеріали розвитку ринку праці за попередні роки, Програми зайнятості населення на перспективу та заходи по реалізації Основних напрямів соціальної політики в Україні на певний термін часу.

Прогнозування загального обсягу пропозиції робочої сили на фіксованому ринку праці здійснюється за основними джерелами її формування, передбаченими статистичним звітом ф. №2-ПН (розділ 1).

Прогноз надходження пропозиції робочої сили на ринок праці з окремих джерел базується на динаміці показників приросту (зниження) чисельності осіб, які перебувають на обліку на початок року (включно з безробітними); звільнених від роботи за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни; вивільнених із галузей економіки в зв'язку з реорганізацією виробництва; випускників навчальних закладів всіх рівнів акредитації, які навчалися з відривом від виробництва; чисельності осіб, зокрема жінок, які повертаються до роботи після закінчення відпустки по догляду за дитиною; надходжень з інших джерел.

Прогноз пропозиції праці з боку незайнятих трудовою діяльністю осіб, які перебувають на обліку на початок прогнозного року, здійснюється на основі визначення змін в темпах приросту (зниження) чисельності цього контингенту за попередній (див. дані статистичного звіту ф. №2-1 ПН, розділ I) і прогнозний період (нами прийнято трирічний період) та середньорічних їх розмірах. Розрахунки здійснюються за узагальненою формулою:

$$\text{Поп}^{\Phi} = \text{Ппрп}^{\Phi} + (\text{Ппрп}^{\Phi} \cdot \text{Ітп}) / 100, \quad (11.5)$$

де Ппрп^{Φ} — чисельність осіб, які пропонували робочу силу у попередньому (до прогнозного) році; Ітп — середньорічний темп приросту (зниження) чисельності осіб, які пропонували робочу силу за попередні (три) роки.

Приклад. На обліку служби зайнятості перебувало: на кінець 2002 р. — 1,2 тис. осіб, 2003 р. — 1,5; 2004 — 2,0; 2005 — 2,6 тис. осіб. Темп зростання чисельності осіб, що перебувають на обліку служби зайнятості становить 216,7% ($2,6 / 1,2 \cdot 100$). Середньорічний темп приросту складе 29,4%. Звідси, обсяг пропозиції в першому прогнозованому році становитиме 3,4 тис. осіб. ($2,6 + 2,6 \cdot 29,4 / 100$). Для другого прогнозованого року

темپ зростання пропозиції праці становитиме 226,1% ($3,4 / 1,5 \cdot 100$), середньорічний темп приросту дорівнюватиме 31,0%. Обсяг пропозиції праці на другий прогнозований рік становитиме 4,5 тис. осіб ($3,4 + 3,4 \cdot 31 / 100$). Аналогічно розраховуються прогнозні показники на наступні роки.

За даною формулою розраховується також прогноз надходження пропозиції робочої сили на ринок праці з інших джерел: звільнених від роботи за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни; вивільнених із галузей економіки в зв'язку з реорганізацією виробництва; випускників навчальних закладів всіх рівнів акредитації, які навчалися з відривом від виробництва; чисельності осіб, зокрема жінок, які повертаються до роботи після закінченім відпустки по догляду за дитиною; надходжень з інших джерел (звільнених військовослужбовців, мігрантів, звільнених з ув'язнень тощо).

Прогнозування загального попиту на працю на фіксованому ринку праці відбувається за формулою:

$$P_o^{\phi} = P_v^{\phi} + P_z^{\phi} + P_m^{\phi} + P_a^{\phi} + P_i^{\phi}, \quad (11.6)$$

де P_v^{ϕ} — обсяг працевлаштування вивільнених працівників через реорганізацію виробництва; P_z^{ϕ} — обсяг працевлаштування вивільнених працівників за власним бажанням та порушення трудової дисципліни; P_m^{ϕ} — працевлаштування випускників середніх загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних закладів та ВНЗ; P_a^{ϕ} — обсяг працевлаштування військовослужбовців, звільнених за скороченням чисельності або штату без права на пенсію та з військової строкової служби; P_i^{ϕ} — обсяг працевлаштування осіб, незайнятих трудовою діяльністю з інших причин.

Прогнозні показники працевлаштування перелічених груп населення розраховуються аналогічно до прогнозних показників пропозиції, за формулою:

$$P^{\phi} = P_{пр}^{\phi} + (P_{пр}^{\phi} \cdot I_{тп}) / 100, \quad (11.7)$$

де $P_{пр}^{\phi}$ — обсяг працевлаштування за рік, що передував прогнозу; $I_{тп}$ — середньорічний темп приросту (зменшення) обсягу працевлаштування за попередні роки.

Кінцевим результатом побудови прогнозу фіксованого ринку праці є визначення чисельності незайнятих, які перебуватимуть на обліку в державній службі зайнятості на кінець прогнозного періоду:

$$P_k^{\phi} = P_{пр}^{\phi} - P_{пр}^{\phi} \cdot \chi_z / \chi_{зп}, \quad (11.8)$$

де Ппр^ф — обсяг пропозиції праці прогнозного року; Чз — чисельність осіб, які знімаються з обліку; Чзп — чисельність незайнятих осіб, які звертаються до служби зайнятості з питань працевлаштування.

Більш глибоко із наведеною схемою прогнозування ринку праці можна познайомитись із методичних рекомендацій до аналізу стану і прогнозування регіонального ринку праці, розроблених авторським колективом РВПС України НАН України і схвалених Міністерством економіки України та Міністерством праці та соціальної політики України [2].

Прогнозні показники розвитку ринку праці України до 2015 року наведено в Стратегії економічного і соціального розвитку України на 2004—2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції», що підготовлена відповідно до розпоряджень Президента України №372/2001-рп від 21.12.2001 р. та №385/2002-рп від 8.11.2002 р. Базовими інституціями при підготовці Стратегії були Національний інститут стратегічних досліджень, Інститут економічного прогнозування НАН України та Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України [101].

Згідно із даним документом, прогнозні розрахунки стану ринку праці представлено в балансі робочої сили України на 2005—2015 рр. табл. 11.5.

Таблиця 11.5

ОСНОВНІ ПРОГНОЗНІ ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ НА 2005—2015 рр. [101], тис. осіб

Показник	2005 р.	2009 р.	2011 р.	2015 р.
Населення 15—70 років	36270,5	35460,9	34870,5	34117,0
Економічно активне населення	22876,3	22768,1	22544,4	22057,2
Зайняте населення	20680,2	20650,7	20470,3	19765,0
ут.ч. за видами діяльності:				
сільське, лісове та рибне господарство	3929,2	3820,4	3684,7	3457,7
добувна та обробна промисловість виробництво електроенергії, газу та води	5252,8	5059,4	5035,7	4941,3
будівництво	1034,0	1094,5	1125,9	1087,1
оптова й роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту, готелі та ресторани	2998,6	3035,7	3070,5	2964,8
транспорт та зв'язок	1468,3	1476,5	1473,9	1432,9

Закінчення табл. 11.5

Показник	2005 р.	2009 р.	2011 р.	2015 р.
фінансова діяльність та операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам	889,2	908,6	921,2	890,6
освіта	1757,8	1661,9	1658,2	1581,2
охорона здоров'я та соціальна допомога	1489,0	1713,5	1781,0	1800,9
Інші види економічної діяльності	1737,1	1734,7	1719,5	1581,2
зайняті у неформальному секторі економіки	2492,0	2271,6	2047,0	1778,9
Питома вага зайнятих у неформальному секторі в загальній чисельності зайнятих, %	12,1	11,0	10,0	9,5
Безробітне населення	2150,4	2117,4	2074,1	2029,3
Економічно неактивне населення	13394,2	12692,7	12326,1	12059,8

Середньомісячна номінальна заробітна плата у 2004 р. становила 589,62 грн. та перевищила на 27,5% відповідний показник у попередньому році і на 52,5% встановлений розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб 386,73 грн. За останні чотири роки розмір мінімальної заробітної плати збільшився у 3,2 раза з 74 грн. у 2000 р. до 237 грн. у 2004 р., що у певній мірі сприяло зростанню заробітної плати в усіх видах економічної діяльності.

Прогнозується скорочення кількості населення України у віці 15—70 років на 2153,5 тис. осіб. відповідно відбудеться скорочення економічно активного населення як щодо зайнятих, так і щодо безробітних. Скорочення зайнятості відбудеться по всіх видах економічної діяльності, крім охорони здоров'я та соціальної допомоги та будівництва. Кількість зайнятих в закладах охорони здоров'я та соціальної допомоги в 2015 році збільшиться на 20,9% порівняно із 2005 роком. Кількість зайнятих в будівництві підвищиться відповідно на 5,2%.

Кількість зайнятих фінансовою діяльністю, операціями з нерухомістю, здаванням під найм та послугами юридичним особам майже не зміниться в 2015 році порівняно із 2005 роком. Позитивним є прогнозоване скорочення питомої ваги зайнятих у неформальному секторі в загальній чисельності зайнятих в 2015 році порівняно із 2005 роком.

ТЕСТИ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ПО ТЕМІ 11

1. Аналіз динаміки абсолютних та відносних показників ринку праці передбачає:

- а) горизонтальний аналіз;
- б) вертикальний аналіз;
- в) порівняльний аналіз;
- г) трендовий аналіз.

2. Визначення структури показників з оцінкою впливу різних факторів на кінцевий результат (наприклад, визначення структури зайнятості населення за видами економічної діяльності), передбачає:

- а) горизонтальний аналіз;
- б) вертикальний аналіз;
- в) порівняльний аналіз;
- г) трендовий аналіз.

3. Порівняння кожної позиції статистичної звітності з рядом попередніх періодів та визначення основної тенденції динаміки показників, очищеної від впливу індивідуальних особливостей окремих періодів, за допомогою якого здійснюється екстраполяція найважливіших показників на перспективний період, передбачає:

- а) горизонтальний аналіз;
- б) вертикальний аналіз;
- в) порівняльний аналіз;
- г) трендовий аналіз.

4. Розрахунок показників, що характеризують ринок праці (наприклад, рівень зайнятості, рівень безробіття, показник навантаження на вільне робоче місце), передбачає:

- а) порівняльний аналіз;
- б) аналіз відносних показників (коефіцієнтів);
- в) вертикальний аналіз;
- г) факторний аналіз.

5. Порівняння показників ринку праці регіону з показниками ринків праці інших регіонів або із загальними показниками по Україні, порівняння показників ринку праці регіону обласного рівня із показниками регіонів місцевого рівня, передбачає:

- а) порівняльний аналіз;
- б) аналіз відносних показників (коефіцієнтів);

- в) вертикальний аналіз;
- г) факторний аналіз.

6. Визначення впливу окремих факторів (причин) на результативний показник детермінованих (розділених у часі) або стохастичних (що не мають певного порядку) прийомів дослідження, передбачає:

- а) порівняльний аналіз;
- б) аналіз відносних показників (коефіцієнтів);
- в) вертикальний аналіз;
- г) факторний аналіз.

7. Основними напрямками аналізу ринку праці є:

- а) співвідношення попиту і пропозиції робочої сили;
- б) показників навантаження на вільне робоче місце в динаміці, за регіонами, за видами економічної діяльності;
- в) зайнятості населення за її статусом, за формами власності, за видами економічної діяльності;
- г) безробіття по регіонах України з урахуванням віку і освіти.

8. Рівень економічної активності населення визначається як відношення (у відсотках) чисельності економічно активного населення...:

- а) віком 15—70 років до всього обстеженого населення означеного віку;
- б) віком 15—70 років до всього обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки;
- в) віком 16—60 (55) років до всього обстеженого населення означеного віку;
- г) віком 16—60 (55) років до всього обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки.

9. Рівень зайнятості визначається як відношення (у відсотках) чисельності зайнятого населення...:

- а) віком 15—70 років до всього населення означеного віку;
- б) віком 15—70 років до всього населення за відповідною соціально-демографічною ознакою;
- в) віком 16—60 (55) років до всього населення означеного віку;
- г) віком 16—60 (55) років до всього населення відповідної соціально-демографічної ознаки.

10. До безробітних за методологією МОП відносяться особи віком 15—70 років (зареєстровані та незареєстровані в дер-

жавній службі зайнятості), які одночасно відповідають таким основним умовам:

- а) не мали роботи (прибуткового заняття);
- б) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто зробили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
- в) були готові приступити до роботи впродовж 2-х найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві;
- г) є працездатними за віком та станом здоров'я.

11. Рівень безробіття за методологією МОП — це відношення (у відсотках) чисельності безробітних...:

- а) віком 16—60 (55) років до всього обстеженого населення означеного віку;
- б) віком 15—70 років до економічно активного населення (робочої сили) означеного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки;
- в) віком 15—70 років до всього обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки;
- г) віком 16—60 (55) років до всього обстеженого населення відповідної соціально-демографічної ознаки.

12. Рівень зареєстрованого безробіття — це відношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення, до...:

- а) чисельності економічно активного населення;
- б) до працездатного населення працездатного віку на відповідну дату;
- в) середньорічної чисельності населення працездатного віку;
- г) до чисельності населення працездатного віку на відповідну дату.

13. До осіб, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні», включають такі категорії населення:

- а) учні та студенти;
- б) пенсіонери за віком, по інвалідності та на пільгових умовах; особи працездатного віку, які зневірилися у пошуках роботи;
- в) особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими;
- г) інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом через хворобу, навчання.

14. Показники економічної активності, зайнятості та безробіття населення працездатного віку, розраховані на базі

вибіркових обстежень з питань економічної активності охоплюють:

- а) жінок віком 15—54 років;
- б) жінок та чоловіків віком 16—60 років;
- в) чоловіків віком 15—59 років;
- г) жінок та чоловіків віком 15—70 років.

15. Чисельність економічно активного населення України віком 15—70 років у 2004 році становила:

- а) 40,8 млн. осіб;
- б) 16,7 млн. осіб;
- в) 22,2 млн. осіб;
- г) 38,1 млн. осіб.

16. Серед населення України працездатного віку рівень економічної активності в 2004 році складав:

- а) 54,9%;
- б) 71,1%;
- в) 64,6%;
- г) 48,9%.

17. Найвищий рівень економічної активності в 2004 році був характерний для такої вікової групи населення:

- а) 15—24 роки;
- б) 25—29 років;
- в) 30—49 років;
- г) 50—70 років.

18. Найнижчий показник економічної активності характерний для населення віком:

- а) 15—24 роки;
- б) 30—49 років;
- в) 50—70 років;
- г) 60—70 років.

19. Для ринку праці України характерним є:

- а) підвищення кількості безробітних;
- б) стабільна кількість безробітних;
- в) зниження кількості безробітних;
- г) відсутність безробітних.

20. Стратегією економічного і соціального розвитку України на 2004—2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» прогнозується:

- а) підвищення кількості зайнятих;
- б) стабільна кількість зайнятих;
- в) зниження кількості зайнятих;
- г) відсутність зайнятих.

ОСОБЛИВОСТІ ТА ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

ТЕМА

12

- 12.1. *Формування ринку праці в дореволюційній Росії.*
- 12.2. *Особливості та етапи формування ринку праці України за часів радянської влади.*
- 12.3. *Особливості та етапи формування ринку праці України в умовах незалежності.*
- 12.4. *Сучасний стан ринку праці в Україні.*
- 12.5. *Регіональні особливості формування ринку праці України.*
- 12.6. *Вплив глобалізації на ринок праці України.*

12.1. ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В ДОРЕВОЛЮЦІЙНІЙ РОСІЇ

Перший період розвитку вітчизняного ринку праці — його формування — почався ще за часів розвитку капіталістичних відносин в дореволюційній Росії [86, с. 12—13].

До об'єктивних факторів формування ринку праці та його територіального розміщення можна віднести: природно-ресурсний (наявність, обсяг та якість земельної ділянки, наявність природних умов та ресурсів для ремісничої справи), національно-етнічний (питома вага серед населення території козачого стану; у випадках неможливості застосувати працю на своїй землі, козаки, як більш мобільний елемент населення, шукали себе в професійних заняттях, «відхожому» батрацтві, тоді як селяни намагались доповнити нестачу власної землі орендою чужої), економіко-географічний (розташування відносно районів виробництва джерела продукції, відносно потенційних споживачів продукції, товарів, послуг), історичний та демографічний фактори (кількість населення, віковий склад). На рівномірність розміщення промислів по території губернії виключне значення мала широта ринків збуту. Промисли, що забезпечували місцеві потреби населення, розвивались більш-менш рівномірно. Тоді як виробництво або послуги (гончарство, чоботарство, шубний промисел, щетинництво), що розраховувалось на широкі ринки збуту, які географічно виходили за межі губернії, були розміщені концентровано, або «гніздами».

Для етапу формування ринку праці характерним є і зародження механізму його регулювання. Аналіз первинних документів свід-

чить, що основними напрямками діяльності органів земського самоврядування в сфері ринку праці були: аналіз, профнавчання та підвищення мобільності праці, регламентування самого процесу праці із регулюванням режиму та умов праці, вікових обмежень.

Позитивним досвідом регулювання регіональних ринків праці земського періоду є проведення глибокого економічного аналізу стану розвитку ринків праці, розміщення праці на них, із виявленням факторів впливу на такий розвиток, визначенням закономірностей процесу розміщення праці. Дослідження матеріалів Полтавського губернського земства за 1864—1917 рр. свідчить про те, що ще в 1901 році всі економічні заходи земств були систематизовані, і питання регулювання ринку праці були виділені окремо [99, с. 12]. В статистичному щорічнику за 1915 рік під назвою «професійні заняття населення Полтавської губернії за даними подвірного перепису 1910 року» на 237 сторінках наводиться ґрунтовний аналіз зайнятості за професійною структурою та в територіальному розрізі, обґрунтовується вплив економічних, природних, географічних та психологічних факторів на розміщення праці [96, с. 1—237].

Наведений матеріал містить двадцять три розділи, присвячені аналізу праці як джерела існування населення губернії, впливу факторів, що впливають на розміщення праці:

1. Групування та розміщення мілких господарств в залежності від джерел існування. Природні і культурно-історичні умови, що впливають на розподіл.

2. Розподіл господарств непривілейованих станів по одиницях та економічних групах в залежності від переважання різних видів професійних занять, що є джерелом існування. Деякі із причин переважання тих чи інших видів занять.

3. Кількість промисловців з професійними заняттями та розподіл їх по різних категоріях. Аналіз розміщення промисловців з різними видами занять по різних повітах та волостях. Участь жіночої праці в професійних заняттях.

4. Професійні робочі категорії прислуги та їх розподіл на групи: батраків, відхожих на дальні заробітки та поденників. Географічний розподіл робочих категорій прислуги. Дальній відхід, його напрямки та тривалість, характеристика господарств поміщиків в порівнянні із середнім типом господарств в губернії. Розподіл господарств поденників по забезпеченню землею. Фактори, що впливають на відносне переважання робочих категорій послуги: земельне забезпечення та етнографічна ознака. Жіноча праця в категорії послуги.

5. «Зажон»¹. Умови, що впливають на його розміщення в губернії.

6. Промислові та ремісничі заняття. Загальний опис їх поділу на категорії відповідно до предметів виробництва, їх географічне розміщення по території.

7. Будівельні та дорожні роботи — теслярі, пічники, покрівельники та ін.

8. Виготовлення одягу та взуття — кравці, модистки, шубники, Швеці.

9. Обробка дерева — столяри, токарі, бондарі, пильщики. Виробництво колес, возів, саней, виробів із рогозу, плетіння корзин та ін.

10. Обробка металів — ковалі, слюсарі та ін.

11. Обробка мінералів — гончарі, виробники цегли.

12. Обробка продуктів тваринного походження — гребенщики, овчинними, шкірники, шорники.

13. Обробка волокнистих речовин: в'язальники сітки (плехотники), мотузники, канатчики, пряхи. Ткацтво.

14. Обробка споживних речовин та приготування їжі: млинарі, круподери, булочники, хлібники та ін.

15. Перевезення.

16. Торгівля — торговці, утримувачі торгово-промислових закладів, щетинники.

17. Державна, суспільна та приватна служба. Вільні професії.

18. Порівняльна економічна характеристика різних професійних занять в губернії за даними перепису 1910 року.

19. Визначення доходності від різних професійних знань.

20. Динамічні зміни стану професійних знань. Загальні зауваження відносно порівняльності статистичних матеріалів з даного питання.

21. Зміна в часі кількості робочих категорії прислуги.

22. Зміна в часі кількості робочих, що беруть участь в промислово-ремісничих заняттях.

23. Порівняна характеристика змін в часі кількості професіоналів в загальній їх сукупності та по категоріях.

24. Загальні висновки.

Як бачимо, проводилась значна ґрунтовна робота по збору інформації, що характеризувала розвиток відносин праці, аналізу цих даних в розрізі професій та повітів губернії, а також, що є дуже корисним, виявлялися і, за допомогою переважно методу

¹ Збір хлібу в снопи.

порівнянь, доводилися фактори, що впливають на процес розвитку та розміщення ринків праці.

Другим напрямом діяльності земств було виявлення найбільш економічно ефективних напрямів ремісничої діяльності в залежності від сировинного фактора, фінансування відкриття учбових майстерень з даних видів діяльності, запрошення спеціалістів із інших губерній, обговорення учбових програм таких майстерень, подальших напрямів їх діяльності. «Постанови земського зібрання стосувались, перш за все, облаштування та діяльності учбових майстерень, що є найбільш простою формою розповсюдження ремісничих знань серед населення, і в яких обробка місцевої сировини відбувається найбільш дешевим способом» [109, с. 46]. Одним із напрямів розвитку промислової праці були різні спроби розвинути ткацьку майстерність населення, в губернії діяли дві учбові гончарні майстерні: Опішнянська та Поставмукська, були відкриті учбові корзиночні майстерні. Відкривались та розвивались ковально-слюсарні та столярно-токарні майстерні, що діяли як самостійні учбові заклади, або як додаткові класи в існуючих школах. Губернським земством підтримувався розвиток шкіряної учбової майстерні в м. Смілому Роменського повіту, підтримувались навчальні майстерні по рукоділлю.

Крім того, земствами *регулювався і сам процес праці*. Так, на засіданні Економічної ради Полтавського губернського земства від 27 лютого 1903 року обговоренню підлягали наступні питання: 1) про заходи попередження нещасних випадків при роботах на молотилках та інших сільськогосподарських машинах; 2) про подальші напрями діяльності Смолянської шкіряної майстерні; 3) про навчальну програму Дегтярської ткацької майстерні, інше [109, с. 19].

Позитивним є досвід Полтавського Губернського Земств в сфері *регулювання міграційного руху місцевої робочої сили*. З 1906 року Полтавське Губернське земство включило в коло заходів надання допомоги по переселенню з метою по-перше, покращення господарчого стану тієї частини населення, що має найбільші потреби в землі на батьківщині, по-друге, звільнення частини земельного фонди попередніми власниками для потреб населення, що залишилось. До початку 1909 року організація допомоги по переселенню набула наступних форм: «в районах, досліджених земством і визнаних найбільш сприятливими для полтавчан, земство вирішило утримувати своїх спеціальних агентів, доручивши їм: 1) оглядати та умовно зараховувати за полтавським земством кращі із ділянок, що виділяються переселенськими

чиновниками; 2) вказувати на ці ділянки полтавським ходокам та переселенцям; 3) сприяти нашим ходокам в скорішому зарахуванні за ними ділянок, що сподобались; 4) клопотати за наших переселенців перед тамошнім керівництвом про видачу тим, хто потребує, позики на формування господарства або утримання сім'ї, про облаштування на ділянках колодязів, проведення до ділянок доріг, надання переселенцям медичної допомоги та ін.» [98, с. 238].

Крім сприяння на місцях поселення, губернське земство надавало допомогу переселенцям та ходокам на батьківщині та в дорозі на нові місця. Особам, що бажають виселитися, повідомлялися відомості про найкращі місця, кількість та розмір вільних ділянок, умови переселення та ін. За допомогою земле-впорядних комісій або своїх агентів земство створювало ходаківські та переселенські партії, клопотало про надання їм прямих потягів, надання допомоги в дорозі і т. д. Пізніше Полтавське земство стало учасником обласної переселенської організації, що була утворена Полтавською, Харківською, Катеринославською, Чернігівською та Київською губерніями з метою об'єднання діяльності земств по наданню допомоги в переселеннях.

12.2. ОСОБЛИВОСТІ ТА ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ЗА ЧАСІВ РАДЯНСЬКОЇ ВЛАДИ

Продовжував своє формування ринок праці за перших років радянської влади.

В роки радянської влади можна виділити наступні три періоди розвитку ринку праці. Початок другого періоду розвитку ринку праці відноситься до грудня 1918 р., коли був прийнятий перший радянський кодекс законів про працю, в якому було встановлено, з одного боку, право людини на працю та право безробітного на отримання матеріальної допомоги, а з іншої — регламентовані нові принципи відносин праці в формі трудової повинності. Місцеві ради народних депутатів трудящих отримали право примусово залучати незайнятих людей до суспільної праці. Державні органи влади монополізували функції регулювання відносин праці та реєстрації безробітних. Була введена примусова реєстрація, мобілізація працездатного населення та його розподіл за галузями економіки. Особи, що ухилялись від реєстрації та направлення на роботу, оголошувались дезертирами та підлягали суду

революційного трибуналу. Була сформована трудова армія, праця була мілітаризована.

Третій період розвитку ринку праці пов'язаний з переходом в 1921 році до НЕПу та провал воєнного комунізму. Почали відновлюватись ринкові відносини в сфері виробництва та праці. Утримання зайвих робітників на підприємствах було визнано нерациональним. Втрати від низької ефективності праці признані вищими витрат на виплату допомоги по безробіттю. Новим Кодексом законів про працю відмінялись трудові повинності та мобілізація, впроваджувався добровільний порядок праці, признавалася легальною тимчасова незайнятість на виробництві, відновлювались виплати допомоги по безробіттю, передбачалась організація суспільних робіт та інші заходи. З'явились радянські біржі праці.

Четвертий період розвитку ринку праці пов'язаний із централізованим плануванням та всезагальною працею як суспільного зобов'язання. В 1930 році безробіття було оголошене як повністю ліквідоване. Тарифні ставки оплати праці, розміри посадових окладів встановлювались центральним союзним, республіканським або галузевим плановим органом. Регламентувались максимальні розміри премій, доплат, надбавок до заробітної плати. Були ліквідовані установи праці.

В цей час в розвинутих капіталістичних країнах світу формується механізм регулювання національних та регіональних ринків праці [42], що відбувається в три етапи. Перший етап (30-ті рр. ХХ ст.) — регулювання носить епізодичний характер, обумовлюючись екстремальними ситуаціями, що виникають в економіці. Розробляються правові основи регулювання.

Другий етап (кінець другої світової війни — 60-ті рр. ХХ ст.) — характеризується переходом до систематичного впливу на ринок праці в руслі кейнсіанської економічної концепції. Держава створює нові робочі місця в державному секторі, сприяє організації суспільних робіт, розширює сферу державної освіти та професійної підготовки, підвищує обсяг витрат на допомоги.

Третій етап розпочався в 70-роки ХХ ст. Він пов'язаний з тим, що державне регулювання стає все більш ринковим. Акцент переноситься на стимулювання підприємців до створення нових робочих місць та заохочення безробітних покращувати гнучкість своєї роботи. І хоча розвиток нової моделі державного регулювання йшов по двох різних напрямках: консервативному (Англія, США) та ліберальному (Германія, Франція), зусилля всіх розвинутих країн зосереджувались, в основному, на наданні допомоги

окремим галузям промисловості, географічним районам, групам працівників, забезпечення працею яких було проблематичним в результаті перебудови структури економіки. При цьому пряме фінансування робочих місць ігнорувалось. Вслід за США що визнали таку політику регулювання регіональних ринків праці не-ефективною, західноєвропейські країни теж перейшли до визначення загальних напрямів розвитку депресивних регіонів, створення сприятливих економічних умов для залучення та функціонування інвестицій шляхом введення податкових пільг в даному регіоні.

Останнім часом в системі регулювання ринків праці застосовується активна фінансова підтримка підприємств, що мають тимчасові труднощі. Підприємствам надається допомога у вигляді кредиту в розмірі витрат на виплату допомоги по безробіттю працівникам, що могли б втратити роботу та «недоотриманих податків із заробітної плати». Така програма дозволила зберегти десятки підприємств текстильної та сталелитейної промисловості Лондона, американській фірмі «Крайслер». У багатьох європейських країнах діють програми активної підтримки безробітних у формі виплати їм всієї суми допомоги одноразово при умові відкриття власної справи. Все більше уваги приділяється питанням перенавчання, підвищення кваліфікації безробітних.

12.3. ОСОБЛИВОСТІ ТА ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ НЕЗАЛЕЖНОСТІ

В часи незалежності в Україні почалося відновлення ринку праці. До цього, як наголошують Васильченко В. С., Василенко П. М. [14, с. 287—288], система регулювання заробітної плати не відповідала ринковій економіці та була причиною розвитку прихованого безробіття через втрату заробітною платою своїх стимулюючої, розподільчої та соціальної функцій. Взагалі ж процес розвитку ринку праці вчені пов'язують із системою реформування заробітної плати, виділяючи при цьому чотири періоди. Перший період — за часів радянської влади, до 1991 року. Другий період — з 1991 року — характеризується руйнуванням відтворювальної функції заробітної плати, збіднілістю багатьох працюючих, зростанням прихованого безробіття та нерегламентованої зайнятості високими темпами внаслідок прийняття Зако-

ну України «Про підприємництво на Україні», статтю 19 якого підприємствам надавалась повна самостійність в організації заробітної плати та встановленні фонду оплати праці. Третій період розвитку ринку праці (грудень 1992 р. — травень 1995 р.) — характеризується відміною дії ст. 19 згаданого Закону і встановленням нових організаційних засад заробітної плати, що спричинили високі темпи інфляції та розширення прихованого безробіття, початок стагфляції, за рахунок того, що були «прибрані всі перепони на шляху отримання незароблених грошей» [3, с. 288]. Початок четвертого етапу, на думку вчених, визначається із травня 1995 року, коли із прийняттям Закону України «Про оплату праці» приховане безробіття поступово переходить у відкрите.

Вченими науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки і Науково-дослідного інституту соціального захисту населення виділено такі етапи соціальної політики [59, с. 18—21], які за факторами періодизації можна, на наш погляд використати і для оцінки розвитку ринку праці України. Перший етап — до 1991 року — характеризується низькою ціною робочої сили та застосуванням моделі соціальної «зрівнялівки». «Специфічний товар — робоча сила — піддається жорсткій дискримінації» [59, с. 19]. Другий етап (1992—1994) характеризується спробою впровадження концепції цінової лібералізації, в результаті якої не тільки не вдалося побороти дискримінаційне ставлення до робочої сили, поглибилися вартісні деформації в економіці. За оцінками експертів Світового банку 25% ВВП витрачалось на соціальні потреби. У 1992—1993 рр. приблизно дві третини населення отримували допомогу від держави, що стало тягарем для державного бюджету, та не мотивувало до продуктивної праці.

На третьому етапі розвитку ринку праці (1994—1996 рр.) було відновлено міжгалузеві співвідношення заробітної плати. Проводилось стримування необґрунтованого зростання заробітної плати, непов'язаного із відповідним підвищенням рівня виробництва. На четвертому етапі розвитку ринку праці, що почався в 1997 році основними завданнями, на думку вчених є: боротьба з бідністю та формування середнього класу, наближення національного законодавства до європейських стандартів, переорієнтація соціальної політики на сім'ю.

Порівняння вищенаведених підходів щодо визначення періодів трансформації ринку праці України та її регіонів наведено на рисунку 12.1.

Як бачимо із рисунку, поєднання даних підходів дає досить чітку інформацію щодо розвитку ринку праці до 1991 року. Періодизація ж розвитку ринку праці України та її регіонів в роки її незалежності потребує конкретизації. Це є актуальним з точки зору визначення динаміки та особливостей сучасного стану і тенденцій розвитку ринку праці в контексті забезпечення об'єктивної основи для розробки подальших заходів регулювання ринку праці в системі забезпечення стратегічних соціально-економічних цілей та завдань нового етапу розвитку України.

Для визначення тенденцій розвитку економічних процесів необхідним є дослідження його закономірностей, виявлення факторів та характеру їх впливу на результати розвитку. Особливість дослідження ринку праці полягає в його подвійній природі. По-перше, ринок праці є похідною від виробничого процесу. Обсяг попиту на ринку праці прямо залежить від рівня розвитку виробництва. По-друге, праця є безпосереднім фактором виробництва, а її носії — споживачами виробленої продукції, і обсяг пропозиції на ринку праці визначає різницю між фактичним та потенційним рівнем виробництва. Отже особливості розвитку ринку праці залежать, перш за все, від двох основних факторів: 1) рівня виробництва — ВВП країни та ВДВ регіону як основи формування попиту на ринку праці; 2) кількості працездатного населення країни і її регіонів та динаміки рівня його економічної активності.

Вплив даних факторів на формування та розвиток ринку праці України та її регіонів не мав однозначної спрямованості. Тому для визначення закономірностей розвитку ринку праці України необхідно провести періодизацію із дослідженням впливу факторів, що його визначають.

Так, в стратегія економічного і соціального розвитку України на 2004—2015 роки виділяються такі чітко виражені етапи економічного розвитку країни, що визначаються темпами та напрямом щорічного приросту ВВП: 1991—1994 рр. — період стрімкого (прогресивного) нарощування темпів падіння ВВП; 1995—1999 рр. — період поступового зменшення інтенсивності падіння ВВП і накопичення передумов виведення економіки із кризи; 2000—2003 рр. — високі темпи економічного зростання [101, с. 48]. Визначені етапи є основою періодизації ринку праці в сфері формування попиту на працю.

Васильченко В. С., Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика. — К., 2000. — Т. 1. — 560 с.

Система регулювання заробітної плати не відповідає ринковій економіці та є причиною розвитку прихованого безробіття через втрату заробітної платою своїх стимулюючої, розподільчої та соціальної функцій.

Зростання прихованого безробіття та нерегламентованої зайнятості руйнування відтворувальної функції заробітної плати, збільшення працездатності

Знищення ринкової основи відносин праці. Монополізація функцій регулювання ринком праці державою. Прямуюча рестрація безробітних, державний розподіл. Мілітаризація праці

Відновлення ринкових відносин в сфері виробництва та праці. Встановлення добровільного порядку праці, відновлення виплати допомоги по безробіттю. Організація радянських брж праці

Рофе А. И. Рынок труда: Учебник для вузов. — М.: Издательство «МИК», 2003. — 272 с.

Формування ринку праці в умовах капіталізму в перших роках радянської влади

Всезагальність праці. Оголошення ліквідації безробіття Централізоване планування заробітної плати, премій, доплат, надбавок. Ліквідовані установи праці.

до 1918 р.

1918—1921 рр.

1921—1930 рр.

30-ті рр.
XX ст.

60-ті рр.
XX ст.

70-ті рр.
XX ст.

Кім М. Н. Трудовий потенціал і зайнятість: Навч. посібн. — Харків: ХДУ, 1993. — 133 с. [34]

Регулювання ринку праці в екстремальних ситуаціях. Розробляються правові основи регулювання.

Кейнсіанська концепція систематичного впливу на ринок праці: ролі бочі місця в держ. секторі, суспільні роботи, держ. освіта, профідготовча, допомога безробітнім.

Все більш ринкове державне регулювання Стимулювання створення робочих місць та заочнення до підвищення гнучкості праці.

Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред.: І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко, В. І. Науменко, Н. А. Соколенко. — К.: Знання, 1999. — 260 с.

Низька ціна робочої сили та велика кількість безоплатних послуг із суспільних фондів споживання, застосуванням моделі соціальної «зрівнялівки». «Специфічний товар — робоча сила — піддається жорсткій дискримінації [с. 19]»

Поглибились вартісні деформації в економіці. Стримування фонду оплати праці паралельно із політикою росту цін. Дві третини населення отримували допомогу від держави

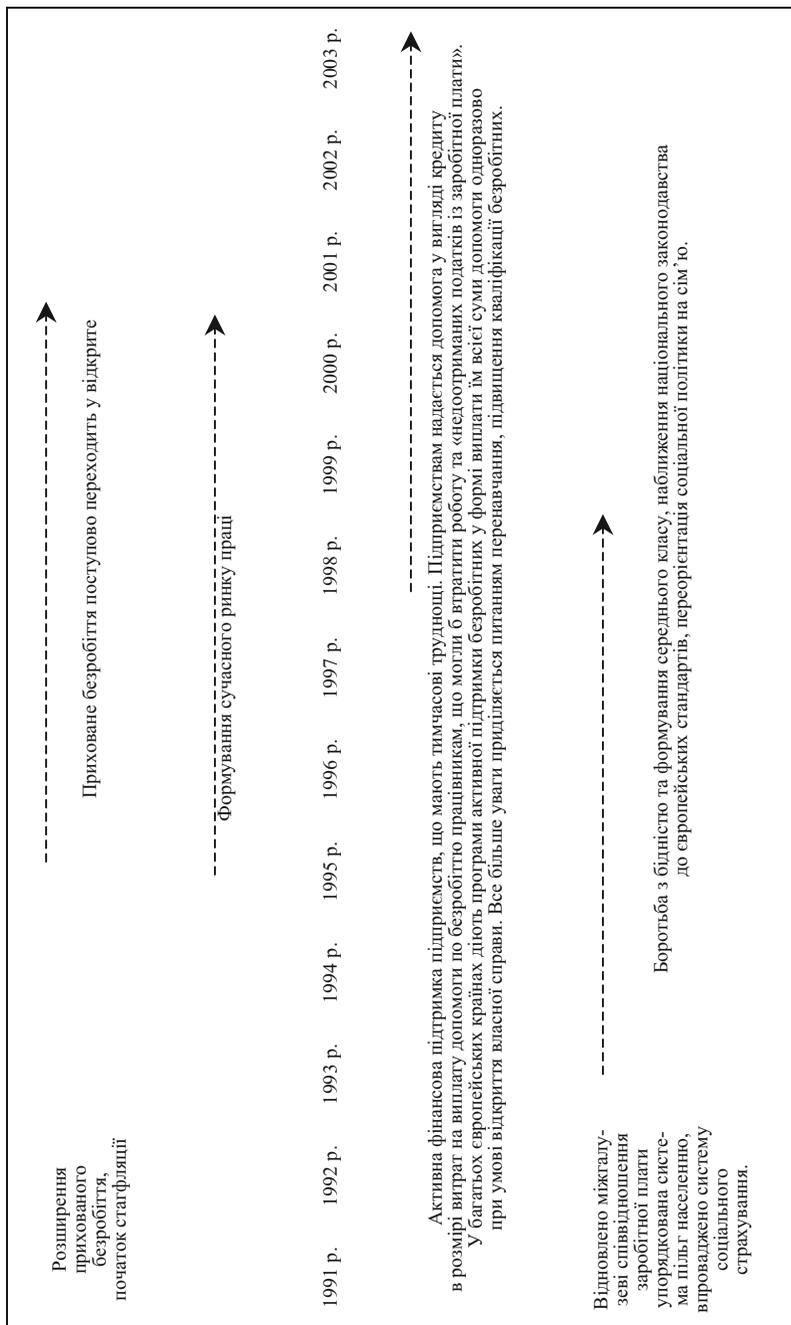


Рис. 12.1. Порівняння існуючих підходів щодо визначення періодів трансформації ринку праці України та її регіонів

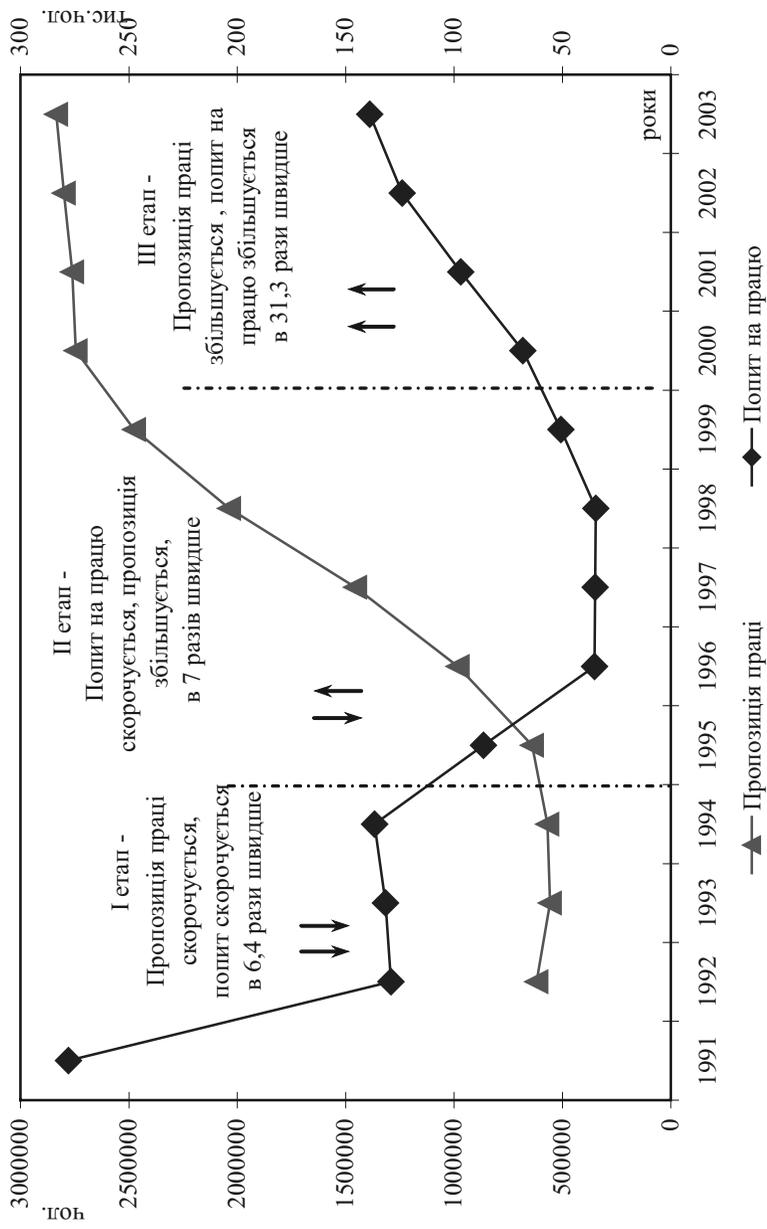


Рис. 12.2. Періодизація розвитку ринку праці України: 1991—2003 рр.

В результаті дослідження особливостей формування пропозиції на ринку праці України та її регіонів правомірним є, на нашу думку, виділення наступних етапів розвитку ринку праці України та її регіонів за 1991—2003 рр.:

1) *Початковий етап трансформації* — 1991—1994 рр. — пропозиція праці скорочується, попит на працю скорочується в 6,4 рази швидше;

2) *Проміжний етап трансформації* — 1995—1999 рр. — попит на працю скорочується, пропозиція праці легалізується і підвищується в 7 разів швидше, ніж скорочується попит на працю;

3) *Етап економічного зростання* — 2000—2003 рр. — пропозиція праці продовжує підвищуватись, але попит на працю підвищується в 31,3 рази швидше (рис. 12.2).

Отже, маючи значне скорочення попиту на працю на початковому етапі дослідження, на вихідному етапі дослідження ринок праці України вже характеризується високими темпами приросту попиту на працю. Пропозиція праці продовжує легалізовуватись і зростає. Попит на працю вперше за роки незалежного розвитку України також зростає. При цьому зростання попиту на працю перевищує зростання пропозиції праці в 31,3 рази.

12.4. СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Протягом останніх років валовий внутрішній продукт країни зріс, зросли обсяги виробництва в промисловості, відбулось підвищення обсягів інвестицій в основний капітал, експорту та імпорту товарів. Випереджальними темпами порівняно зі збільшенням ВВП зростали реальні наявні доходи населення, підвищилася реальна заробітна плата. Досягнуті темпи економічного зростання суттєво перевищують темпи збільшення валового суспільного продукту в колишній УРСР, які у 1976—1980 рр. становили 3,4%, у 1981—1985 рр. — 3,3%, в 1986—1990 рр. — 1,7% [72].

Дані тенденції розвитку економіки України спричинили значні зміни на ринку праці України. По-перше, відбулось значне зростання потреби підприємств у працівниках. По-друге, знижується пропозиція на ринку праці. І по-третє, відбулось відповідне підвищення ціни на ринку праці. Визначені тенденції на ринку праці: скорочення сукупної пропозиції праці та одночасне підвищення попиту на неї — визначили зменшення навантаження на одне вільне робоче місце із 17 осіб на одну

вакансію в 2000 році до 5 осіб на одну вакансію в 2005 році (рис. 12.3).

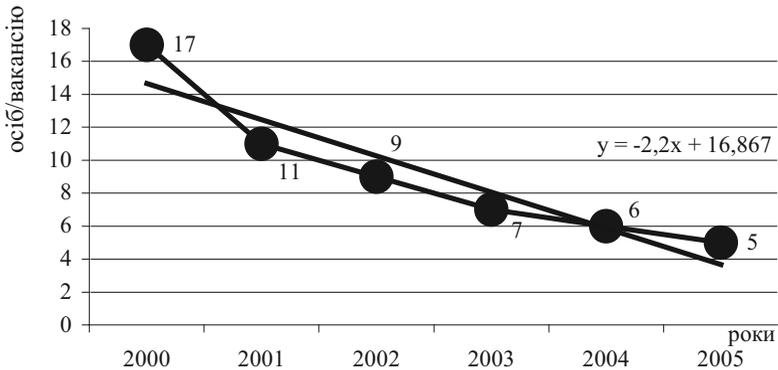


Рис. 12.3. Динаміка навантаження на одне вільне робоче місце в Україні за період: 2000—2005 рр.

Примітка: 2000—2002 рр. — за джерелом [100, с. 422], 2003 р. — [83, с. 20], 2004—2005 рр. — [71].

Якщо екстраполювати тенденцію скорочення навантаження на одне вільне робоче місце на 2 особи в середньому за рік $(17 - 5) / 6$, вже в 2007 році кількість вакансій може в два рази перевищити обсяг пропозиції праці. При збереженні тенденції трьох останніх років — скорочення навантаження в середньому на 1 безробітного на одне робоче місце в рік — ринок праці може врівноважитись в 2009 році. Тож для забезпечення економічного зростання необхідним є збалансування попиту і пропозиції праці, але не за рахунок негативних тенденцій міграційних та демографічних процесів. При цьому особливій актуальності набуває розробка та реалізація ефективної демографічної політики. Щодо цього обґрунтованими є визначені Указом Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» фактори забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду, що полягають у: забезпеченні сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів, найповнішої реалізації сім'єю своїх функцій, заохочення сімей, особливо молодих, мати дітей; поліпшенні стану здоров'я населення і зниження його смертності, особливо в працездатному віці; створенні умов для забезпечення загальнодоступної, своєчасної та якісної медичної допомоги для всіх верств населення, запровадженні системи загально-

обов'язкового державного соціального медичного страхування; розширенні можливостей загальнодоступного повноцінного відпочинку і оздоровлення населення; поліпшенні умов праці жінок шляхом вивільнення їх з виробництва з важкими та шкідливими умовами праці, наданні можливості для роботи на умовах гнучкого режиму праці; розвитку ринку житла, забезпеченні функціонування сім'ї на всіх етапах її життєдіяльності за рахунок створення розвинутої соціальної інфраструктури, державних та недержавних служб соціальної допомоги; створенні системи соціального захисту найбільш уразливих верств населення шляхом їх соціальної реабілітації, психологічної, медичної підтримки, розширення мережі притулків [75, с. 3].

Крім того, в умовах скорочення масштабів сукупної пропозиції на ринку праці України та одночасного підвищення сукупного попиту на працю потребує впровадження політики ефективної зайнятості населення, підвищення якості праці, забезпечення її продуктивності. Якість підготовки робочої сили має першочергове значення саме у період економічного зростання, в умовах необхідності запровадження нових ресурсозберігаючих технологій, схем організації виробництва, що забезпечать інтенсифікацію виробництва. Адже світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал — найефективніші. Саме інвестиціями в людський капітал обумовлена нова якість економічного зростання, що утвердилась за останні десятиріччя в розвинених країнах [29]. В цьому напрямі обґрунтованими є положення послання Президента України «Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002—2011 роки» щодо підвищення людського потенціалу України, а саме:

1. Базова передумова розвитку і примноження людського капіталу в Україні визначається розробленням та реалізацією широкомасштабної довгострокової стратегії модернізації всієї системи освіти, наближення її якості до стандартів ЄС, потреб внутрішнього розвитку держави та суспільства, ринкової економіки. «Молоді люди повинні мати рівні і дедалі ширші можливості отримання якісної освіти, у т. ч. вищої, незалежно від доходів та матеріального стану їхніх сімей. Потрібно сформувані таке середовище, у якому позиції кожної людини, її суспільний статус визначалися б передусім рівнем освіченості, набутими знаннями і вмінням застосовувати їх на практиці.

2. Швидкі темпи структурних зрушень у сучасній економіці, старіння знань, здобутих у процесі первинної професійно-освітньої підготовки, зумовлюють необхідність запровадження системи неперервної освіти та освіти протягом життя на основі зв'язку

між загальною середньою, професійно-технічною і вищою її ланками, оптимізації системи перепідготовки та підвищення кваліфікації, інтегрованих навчальних планів і програм.

3. У 2002—2003 рр. потрібно здійснити цільову програму інформатизації навчальних закладів, комп'ютеризації сільських шкіл. Слід сприяти демократизації навчально-виховного процесу, розвитку мережі недержавних навчальних закладів за умови забезпечення єдиних стандартів якості освіти, формування конкурентного середовища на ринку освітніх послуг. Назріла потреба в запровадженні механізмів пільгового кредитування студентів на період навчання у вищій школі, створенні державного фонду сприяння здібній молоді в здобутті вищої освіти за кордоном. Предметом постійної уваги держави і влади має стати підвищення соціального статусу вчителя, суспільного престижу його професії».

В цьому напрямі позитивним є зростання питомої ваги осіб з вищою освітою у складі робочої сили — з 39,9% у 2000 році до 42,0% у 2002 році. Проте у розвитку сучасної системи освіти спостерігаються значні диспропорції, викликані збільшенням масштабів підготовки економістів та юристів, що може викликати перенасиченість національного ринку праці даними фахівцями і структурну невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці. Натомість необхідним є забезпечення економіки висококваліфікованими фахівцями з інженерних спеціальностей, які зможуть реалізувати інноваційні принципи економічного зростання. Так, проведений у цьому році аналіз і прогноз потреб Полтавської області у фахівцях за освітньо-кваліфікаційними рівнями [63, с. 12—13] свідчить про значне скорочення за період 2000—2003 рр. чисельності зареєстрованих безробітних серед інженерів та архітекторів (відповідно на 21,3% та 22,1%), будівельників (на 9,3%), лікарів та педагогів (на 23% та 9,5% відповідно), тоді як чисельність зареєстрованих економістів, бухгалтерів та юристів, спеціалістів сільського господарства зростає. Збільшення обсягів виробництва і надання послуг створює об'єктивні передумови для зростання потреби в кваліфікованих робітниках, що вимагає реформування системи професійно-технічної освіти відповідно до нових вимог. При цьому аналіз і прогноз попиту за професіями та рівнями кваліфікації має стати основою реформування системи формування пропозиції праці.

Таким чином, ринок праці України увійшов до нової фази свого розвитку, що характеризується такими факторами: сукупний попит на ринку праці зростає, підвищується реальна ціна праці. Разом з тим, підвищення сукупного попиту на ринку праці не супроводжується зростанням сукупної пропозиції в довгостроковій перспективі, що ви-

значається особливостями демографічної ситуації в країні. Тобто, на даному етапі розвитку України необхідним є по-перше, збільшення масштабу пропозиції праці (забезпечення розширеного відтворення населення та збільшення тривалості його трудового періоду, регулювання міграційних процесів); по-друге, підвищення якості пропозиції праці (всесбічний розвиток професійних знань, вмій та навичок населення, інтелектуальних, духовних та фізичних його здібностей); по-третє, оптимізація структури пропозиції праці відповідно до прогнозів розвитку сукупного попиту на неї (формування ринку професій відповідно до оцінки та прогнозу потреби в робочих місцях в економіці країни, визначення і стимулювання створення нових та збереження існуючих високопродуктивних робочих місць відповідно до територіальних та галузевих пріоритетів, підвищення професійної та регіональної мобільності праці). При цьому перспективні та щорічні програми зайнятості населення України, що розробляються на національному та регіональному рівнях, доцільно було б розширити, трансформувати в програми розвитку ринку праці України та її регіонів, що не тільки включали б аналіз та план діяльності центрів зайнятості щодо надання соціальних послуг, а були комплексними програмами розвитку ринку праці, включаючи формування потенційного та фактичного рівня сукупної пропозиції, її професійно-кваліфікаційної структури, формування ефективного попиту на працю відповідно до пріоритетних сфер розвитку країни та її регіонів, регулювання ціни на ринку праці.

Враховуючи демографічну ситуацію в Україні, а саме, скорочення чисельності населення взагалі і економічно активного населення зокрема, слід прогнозувати поступове врівноваження ринку праці України та її регіонів і підвищення ринкової ціни праці.

12.5. РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Для оцінки регіональних особливостей розвитку ринку праці використаємо два підходи: динамічний та статичний.

Порівняльно-динамічну оцінку ефективності трансформаційних перетворень на ринках праці регіонів України проведемо в такій послідовності: 1) визначимо показники ефективності трансформаційних перетворень в сфері формування попиту на ринку праці регіонів України; 2) проведемо оцінку ефективності оптимізації пропозиції праці в трансформаційних умовах розвитку регіонів України; 3) визначимо загальний показник ефективності регулювання ринків праці регіонів України; 4) проведемо групування регіонів України за рівнем ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці.

ОЦІНКА ДИНАМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ
НА РИНКАХ ПРАЦІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЗА ЕТАПАМИ ЇЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ: 1991—2003 рр.

	1991—1994	1995—1999	2000—2003	
Скорочення потреби підприємств, установ і організацій в працівників для заповнення вільних робочих місць	Максимальний рівень скорочення	Херсонська (-78,1%), Житомирська (-77,6%), Кіровоградська (-76,0%), Чернівецька (-75,9%), Київська (-74,4%), Одеська (-73,8%), Рівненська (-73,0%), Івано-Франківська (-72,2%), Львівська (-71%), Закарпатська (-70,6%)	Дніпропетровська (-74,1%), м. Севастополь (-71,0%), м. Київ (-65,8%)	
	Високий рівень скорочення	Чернігівська (-66,7%), Тернопільська (-62,9%), Хмельницька (-62,9%), Черкаська (-61,2%), Миколаївська (-61,0%), Харківська (-57,1%), Сумська (-56,0%), Запорізька (-55,1%)	Запорізька (-58,0%), Кіровоградська (-52,9%), Вінницька (-50%), Тернопільська (-50%), Черкаська (-50%)	
	Середній рівень скорочення	По Україні — (-50,83%) Волинська (-53,3), АРК (-51,9%), Донецька (-48,6%), Полтавська (-46,8%)	По Україні — (-41,3%) Одеська (-43,3%), Сумська (-41,6%), Луганська (-37,7%)	
	Низький рівень скорочення	Луганська (-41,2%), Вінницька (-38,8%), Дніпропетровська (-27,0%)	Миколаївська (-29,4%), Рівненська (-28,6%), Львівська (-26,7%), Донецька (-20,2%), Полтавська (-20%), АРК (-17,4%), Харківська (-17,3%), Хмельницька (-16,7%), Київська (-15%)	

Закінчення табл. 12.3

	1991—1994	1995—1999	2000—2003
Мінімальний рівень скорочення	м. Київ (-13,1%)	Чернігівська (-11,8%), Житомирська (-11,1%)	
Незмінний рівень		Херсонська (0%)	
Мінімальний рівень підвищення			Луганська (20,0%), м. Севастополь (29,4%), Черкаська (40,0%)
Низький рівень підвищення			Сумська (46,2%), Полтавська (54,6%), Харківська (59,7%), Донецька (72,2%), Херсонська (72,7%), Київська (81,8%)
Середній рівень підвищення			По Україні — 103,67% Одеська (94,1%), Дніпропетровська (98,1%), Івано-Франківська (110%)
Високий рівень підвищення		Чернівецька (50,0%),	Хмельницька (116,7%), АРК (128,6%), Миколаївська (135,7), Волинська (142,9%), Запорізька (142,9%), Вінницька (145,5%), Кіровоградська (158%), Чернігівська (166,7%)
Максимальний рівень підвищення	м. Севастополь (96,43)	Закарпатська (100%), Івано-Франківська (133,3%), Волинська (150%)	м. Київ (224,2%), Тернопільська (240%), Рівненська (240%), Львівська (275%), Житомирська (275%), Чернівецька (350%), Закарпатська (325%)
Збільшення потреби підприємств, установ і організацій в працівниках для заповнення			

Визначення показників ефективності трансформаційних перетворень в сфері формування попиту на ринку праці регіонів України передбачає таку послідовність дій.

I. **Визначення показників приросту (скорочення) попиту на ринках праці регіонів та України в цілому за кожний досліджуваний період: початковий, проміжний та вихідний (рис. 12.2), дослідження особливостей трансформаційного розвитку ринків праці регіонів.** Для оцінки особливостей формування попиту на ринках праці регіонів України розташуємо їх динамічні показники у таблиці 12.3.

II. **Порівняння темпів приросту (скорочення) попиту на ринках праці регіонів з середнім значенням по Україні за кожний етап дослідження і проведення групування регіонів України за рівнем та характером динаміки попиту на ринку праці відповідно до етапів дослідження (таблиця 12.4).**

Дана таблиця використовується як проміжна, допоміжна для формування матриці оцінки формування попиту на ринках праці регіонів в умовах трансформаційного розвитку на наступному етапі дослідження.

III. **Оцінка ефективності механізму регулювання попиту на ринках праці регіонів України за допомогою так званої «матриці оцінки формування попиту на ринках праці регіонів в умовах трансформаційного розвитку».** Дана матриця дозволяє співставити умови формування попиту на початковому етапі дослідження з умовами формування попиту, досягнутими на вихідному етапі дослідження (етапі економічної стабілізації). Показник оцінки ефективності трансформацій в сфері формування попиту на ринках праці регіонів України за даною матрицею присвоюється згідно шкали: (-3) — (+5) балів, а саме:

5 — регіони, що мали максимальне скорочення попиту на працю на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали максимальний приріст попиту на працю на етапі економічної стабілізації;

4 — регіони, що мали середній рівень скорочення попиту на працю на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали максимальний приріст попиту на працю на етапі економічної стабілізації;

3 — регіони, що мали високі показники як на початковому етапі трансформаційних перетворень (мінімальне скорочення попиту на працю або підвищення попиту на працю) так і на етапі економічної стабілізації (максимальний приріст попиту на працю);

2 — регіони, що мали максимальне скорочення попиту на працю на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали середній рівень приросту попиту на працю на етапі економічної стабілізації;

1 — регіони, що мали середнє значення приросту (скорочення) попиту на працю як на початковому етапі трансформаційних перетворень, так і на етапі економічної стабілізації;

0 — регіони, що мали максимальне скорочення попиту на працю як на початковому етапі трансформаційних перетворень, так і на етапі економічної стабілізації;

-1 — регіони, що мали високі показники на початковому етапі трансформаційних перетворень (мінімальне скорочення або підвищення попиту на працю) і отримали середні показники приросту попиту на працю на етапі економічної стабілізації;

-2 — регіони, що мали середні показники на початковому етапі трансформаційних перетворень (скорочення попиту на працю близьке до середнього рівня по Україні) і отримали низькі показники приросту попиту на працю на етапі економічної стабілізації;

-3 — регіони, що мали високі показники на початковому етапі трансформаційних перетворень (мінімальне скорочення або підвищення попиту на працю) і отримали низькі показники приросту попиту на працю на етапі економічної стабілізації (таблиця 12.5).

Максимально високий показник оцінки ефективності формування попиту на ринку праці характерний для таких областей, як Житомирська, Кіровоградська, Чернівецька, Рівненська, Львівська, Закарпатська, Чернігівська, Тернопільська, Хмельницька, Миколаївська та Запорізька, які, маючи максимальний рівень скорочення попиту на першому етапі дослідження забезпечили максимальний рівень підвищення попиту на ринку праці на вихідному етапі дослідження, що надає можливість охарактеризувати механізм формування попиту в даних регіонах як максимально ефективний. Натомість в Луганській області та м. Севастополь механізм формування попиту на ринку праці є максимально неефективний, що перемістив регіони із найбільш розвинених в сфері формування попиту на працю на першому етапі дослідження до найменш розвинутих на вихідному етапі дослідження.

Оцінка ефективності оптимізації пропозиції праці в трансформаційних умовах розвитку регіонів України проводиться в тій самій послідовності.

**ГРУПУВАННЯ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЗА РІВНЕМ
ТА ХАРАКТЕРОМ ДИНАМІКИ ПОПИТУ НА РИНКУ ПРАЦІ ВІДПОВІДНО ДО ЕТАПІВ ДОСЛІДЖЕННЯ**

	1991—1994	1995—1999	2000—2003
Нижче середнього рівня динаміки попиту на працю	<p>Херсонська (-78,1%), Житомирська (-77,6%), Кіровоградська (-76,0%), Чернівецька (-75,9%), Київська (-74,4%), Одеська (-73,8%), Рівненська (-73,0%), Івано-Франківська (-72,2%), Львівська (-71%), Закарпатська (-70,6%), Чернігівська (-66,7%), Тернопільська (-62,9%), Хмельницька (-62,9%), Черкаська (-61,2%), Миколаївська (-61,0%), Харківська (-57,1%), Сумська (-56,0%), Запорізька (-55,1%)</p>	<p>Дніпропетровська (-74,1%), м. Севастополь (-71,0%), м. Київ (-65,8%) Запорізька (-58,0%), Кіровоградська (-52,9%), Вінницька (-50%), Тернопільська (-50%), Черкаська (-50%)</p>	<p>Луганська (20,0%), м. Севастополь (29,4%), Черкаська (40,0%) Сумська (46,2%), Полтавська (54,6%), Харківська (59,7%), Донецька (72,2%), Херсонська (72,7%), Київська (81,8%)</p>

Закінчення табл. 12.4

	1991—1994	1995—1999	2000—2003
Середній рівень динаміки попиту на працю	По Україні — (-50,83%) Волинська (-53,3), АРК (-51,9%), Донецька (-48,6%), Полтавська (-46,8%)	По Україні — (-41,3%) Одеська (-43,3%), Сумська (-41,6%), Луганська (-37,7%)	По Україні — 103,67% Одеська (94,1%), Дніпропетровська (98,1%), Івано-Франківська (110%)
Вище середнього рівня динаміки попиту на працю	Луганська (-41,2%), Вінницька (-38,8%), Дніпропетровська (-27,0%), м. Київ (-13,1%), м. Севастополь (96,43)	Миколаївська (-29,4%), Рівненська (-28,6%), Львівська (-26,7%), Донецька (-20,2%), Полтавська (-20%), АРК (-17,4%), Харківська (-17,3%), Хмельницька (-16,7%), Київська (-15%), Чернігівська (-11,8%), Житомирська (-11,1%), Херсонська (0%), Чернівецька (50,0%), Закарпатська (100%), Івано-Франківська (133,3%), Волинська (150%)	Хмельницька (116,7%), АРК (128,6%), Миколаївська (135,7), Волинська (142,9%), Запорізька (142,9%), Вінницька (145,5%) Кіровоградська (158%), Чернігівська (166,7%), м. Київ (224,2%), Тернопільська (240%), Рівненська (240%), Львівська (275%), Житомирська (275%), Чернівецька (350%), Закарпатська (325%).

Таблиця 12.5

**МАТРИЦЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ
НА РИНКАХ ПРАЦІ РЕГІОНІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІ В УКРАЇНІ**

Початковий етап трансформаційних перетворень (1991—1994 рр.)			
	Низькі показники (максимальне скорочення попиту на працю)	Середній рівень (скорочення попиту на працю ближче до середнього по Україні)	Високі показники (мінімальне скорочення, або підвищення попиту на працю)
Низькі показники (мінімальний приріст попиту на працю)	Херсонська Кіївська Черкаська Харківська Сумська	Донецька Полтавська	Луганська м. Севастополь
Середній рі- вень (при- ріст попиту на працю ближчий до середнього по Україні)	Одеська Івано-Франківська	«1»	Дніпропетровська
Високі показники (максимальний приріст попиту на працю)	Житомирська Кіровоградська <i>Чернівецька</i> Рівненська Львівська Закарпатська Чернігівська Тернопільська Хмельницька Миколаївська Запорізька	Волинська АРК	Вінницька м. Київ
Етап економічної стабілізації (2000—2003 рр.)		«5»	«4»
		«0»	«-2»
		«2»	«-3»

I. Визначення показників приросту (скорочення) пропозиції на ринках праці регіонів та України в цілому за кожний досліджуваний період: початковий, проміжний та вихідний, дослідження особливостей трансформаційного розвитку ринків праці регіонів. Для оцінки особливостей формування пропозиції на ринках праці регіонів України розташуємо їх динамічні показники у таблиці 12.6.

II. Порівняння темпів приросту (скорочення) пропозиції на ринках праці регіонів з середнім значенням по Україні за кожний етап дослідження і проведення групування регіонів України за рівнем та характером динаміки пропозиції на ринку праці відповідно до етапів дослідження (таблиця 12.7).

Дана таблиця використовується як проміжна, допоміжна для формування матриці оцінки формування пропозиції на ринках праці регіонів в умовах трансформаційного розвитку на наступному етапі дослідження.

III. Оцінка ефективності механізму оптимізації пропозиції на ринках праці регіонів України за допомогою так званої «матриці оцінки оптимізації пропозиції на ринках праці регіонів в умовах трансформаційного розвитку». Дана матриця дозволяє співставити умови оптимізації праці на початковому етапі дослідження з умовами оптимізації пропозиції, досягнутими на вихідному етапі дослідження (етапі економічної стабілізації). При цьому шкала оцінки ефективності механізму оптимізації пропозиції праці за «матрицею оцінки ефективності механізму оптимізації пропозиції на ринках праці регіонів в сучасних умовах трансформації в Україні» залишається незмінною, але принципи її оцінювання змінюються:

5 — регіони, що мали високі показники (підвищення пропозиції праці або мінімальне скорочення) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали низькі показники (скорочення пропозиції праці або мінімальне підвищення) на етапі економічної стабілізації;

4 — регіони, що мали високі показники (підвищення пропозиції праці або мінімальне скорочення) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали середній рівень (скорочення пропозиції праці близьке до середнього по Україні) на етапі економічної стабілізації;

3 — регіони, що мали високі показники (підвищення пропозиції праці або мінімальне скорочення) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали низькі показники (максимальне скорочення пропозиції праці) на етапі економічної стабілізації;

Таблиця 12.6

**ОЦІНКА ДИНАМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ФОРМУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ
НА РИНКАХ ПРАЦІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЗА ЕТАПАМИ
ІІ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ: 1991—2003 рр.**

		1991—1994	1995—1999	2000—2003
Скорочення пропозиції праці	тах	м. Київ (-46,6%), Сумська (-32,0%), Запорізька (-31,5%), м. Севастополь (-31,4%), Луганська (-30,2%), Харківська (-28,7%), АРК (-25,7%), Миколаївська (-24,1%)		Черкаська (-33,7%), АРК (-29,6%), Львівська (-26,9%), Тернопільська (-25,7%), м. Київ (-20,9%), Чернігівська (-20,1%), Хмельницька (-19,6%)
	Високе	Одеська (-12,4%), Київська (-17,9%), Дніпропетровська (-17,7%), Донецька (-23,4%)		Житомирська (-15,9%), Київська (-15,7%), Сумська (-11,9%), Вінницька (-14,7%), Запорізька (-12,9%), Кіровоградська (-13,6%)
	Середнє	По Україні — (-7,95%) Вінницька (-8,8%), Херсонська (-7,5%)		
	Низьке			Закарпатська (-6,4%), Донецька (-6,4%), Рівненська (-6,1%)
	min	Чернігівська (-0,8%), Чернівецька (-2,1%)		Луганська (-1,54%), Дніпропетровська (-1,4%)
	const			

Закінчення табл. 12.6

		1991—1994	1995—1999	2000—2003
Скорочення потреби підприємств, установ і організацій в працівниках для заповнення	min	Черкаська (15,4%), Кіровоградська (11,4%), Житомирська (11,0%)	м. Севастополь (44,8%)	м. Севастополь (0,7%)
	Низьке	Закарпатська (19,8%), Полтавська (19,8%), Хмельницька (28,5%), Львівська (26,0%),	АРК (206,8%), Закарпатська (267%), Одеська (109,6%), Полтавська (241,7%), Тернопільська (267,9%), Херсонська (217,5%), Хмельницька (150,7%), Черкаська (166,9%), м. Київ (175,7%)	
	Середнє		По Україні — 286,8% Вінницька (285,2%), Запорізька (291,6%), Івано-Франківська (279,9%), Луганська (289,6%), Рівненська (293,6%), Кіровоградська (296,6%)	По Україні — 3,32% Миколаївська (3,5%), Полтавська (3,8%), Харківська (4,15%), Волинська (2,45%), Івано-Франківська (1,1%)
	Високе	Івано-Франківська (39%), Рівненська (36,3%)	Харківська (390,6%), Волинська (302,4%), Донецька (305,6%), Житомирська (321%), Київська (378%), Львівська (324,4%), Миколаївська (307,6%), Сумська (382,8%), Чернігівська(387,1%)	Рівненська (6,1%), Запорізька (12,9%), Кіровоградська (13,6%), Вінницька (14,7%), Хмельницька (19,6%), АРК (29,6%), Тернопільська (25,7%), Черкаська (33,7%)
	max	Волинська (48,3), Тернопільська (54,1%)	Чернівецька (486,8%), Дніпропетровська (445,3%)	Одеська (64,3%), Херсонська (67,4%), Чернівецька (51,1%),

Таблиця 12.7

ГРУПУВАННЯ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЗА РІВНЕМ ТА ХАРАКТЕРОМ ДИНАМІКИ ПРОПОЗИЦІЙ
НА РИНКУ ПРАЦІ ВІДПОВІДНО ДО ЕТАПІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

	1991—1994	1995—1999	2000—2003
Нижче середнього рівня динаміки пропозиції на ринку праці	м. Київ (-46,6%), Сумська (-32,0%), Запорізька (-31,5%), м. Севастополь (-31,4%), Луганська (-30,2%), Харківська (-28,7%), АРК (-25,7%), Миколаївська (-24,1%), Донецька (-23,4%), Кіївська (-17,9%), Дніпропетровська (-17,7%), Одеська (-12,4%)	м. Севастополь (44,8%) Одеська (109,6%), Хмельницька (150,7%), Черкаська (166,9%), м. Київ (175,7%), АРК (206,8%), Херсонська (217,5%), Полтавська (241,7%), Закарпатська (267%), Тернопільська (267,9%),	Львівська (-26,9%), Чернігівська (-20,1%), м. Київ (-20,9%), Житомирська (-15,9%), Кіївська (-15,7%), Сумська (-11,9%), Закарпатська (-6,4%), Донецька (-6,4%), Луганська (-1,54%), Дніпропетровська (-1,4%), м. Севастополь (0,7%)
Середній рівень динаміки попиту на працю	По Україні — (-7,95%) Вінницька (-8,8%), Херсонська (-7,5%)	По Україні — 286,8% Вінницька (285,2%), Запорізька (291,6%), Івано-Франківська (279,9%), Луганська (289,6%), Рівненська (293,6%), Кіровоградська (296,6%)	По Україні — 3,32% Миколаївська (3,5%), Полтавська (3,8%), Харківська (4,15%), Волинська (2,45%), Івано-Франківська (1,1%)
Вище середнього рівня динаміки попиту на працю	Чернігівська (-0,8%), Чернівська (-2,1%), Черкаська (15,4%), Кіровоградська (11,4%), Житомирська (11,0%), Закарпатська (19,8%), Полтавська (19,8%), Хмельницька (28,5%), Львівська (26,0%), Івано-Франківська (39%), Рівненська (36,3%), Волинська (48,3), Тернопільська (54,1%)	Харківська (390,6%), Волинська (302,4%), Донецька (305,6%), Житомирська (321%), Кіївська (378%), Львівська (324,4%), Миколаївська (307,6%), Сумська (382,8%), Чернігівська (387,1%), Чернівська (486,8%), Дніпропетровська (445,3%)	Рівненська (6,1%), Запорізька (12,9%), Кіровоградська (13,6%), Вінницька (14,7%), Хмельницька (19,6%), АРК (29,6%), Тернопільська (25,7%), Черкаська (33,7%), Одеська (64,3%), Херсонська (67,4%), Чернівська (51,1%)

2 — регіони, що мали високі показники (підвищення пропозиції праці або мінімальне скорочення) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали середній рівень (приріст пропозиції праці близький до середнього по Україні) на етапі економічної стабілізації;

1 — регіони, що мали середній рівень показників як на початковому етапі трансформацій, так і на етапі економічної стабілізації;

0 — регіони, що мали високі показники формування пропозиції на ринку праці як на початковому етапі трансформацій, так і на етапі економічної стабілізації;

-1 — регіони, що мали низькі показники (максимальне скорочення пропозиції праці) і отримали середній рівень (приріст пропозиції праці близький до середнього по Україні) на етапі економічної стабілізації;

-2- регіони, що мали середні показники формування пропозиції попиту як на початковому етапі трансформаційних перетворень, так і на етапі економічної стабілізації;

-3 — регіони, що мали низькі показники (максимальне скорочення пропозиції праці) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали високі показники (максимальний приріст пропозиції праці) на етапі економічної стабілізації (таблиця 12.8).

Найвищий показник ефективності механізму оптимізації пропозиції характерний для Житомирської, Закарпатської, Львівської та Чернігівської області, що мали високі показники (підвищення пропозиції праці або мінімальне скорочення) на початковому етапі трансформаційних перетворень і отримали низькі показники (скорочення пропозиції праці або мінімальне підвищення) на етапі економічної стабілізації. Найнижчий показник ефективності механізму оптимізації пропозиції на ринку праці характерний для Запорізької та Одеської областей та АРК.

Загальний показник ефективності регулювання ринків праці регіонів України визначимо як суму отриманих показників ефективності механізму формування попиту на ринках праці та механізму оптимізації пропозиції праці в динамічних умовах розвитку регіонів України (таблиця 12.9).

Таблиця 12.9

**ЗАГАЛЬНИЙ ПОКАЗНИК ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ
РИНКІВ ПРАЦІ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ**

Регіони	Показник оцінки		
	формування попиту на ринку праці	оптимізація пропозиції праці	загальний
АР Крим	4	-3	1
Вінницька	3	-2	1
Волинська	4	2	6

Закінчення таблиця 12.9

Регіони	Показник оцінки		
	формування попиту на ринку праці	оптимізація пропозиції праці	загальний
Дніпропетровська	-1	3	2
Донецька	-2	3	1
Житомирська	5	5	10
Закарпатська	5	5	10
Запорізька	5	-3	2
Івано-Франківська	2	2	4
Київська	0	3	3
Кіровоградська	5	0	5
Луганська	-3	3	0
Львівська	5	5	10
Миколаївська	5	-1	4
Одеська	2	-3	-1
Полтавська	-2	2	0
Рівненська	5	0	5
Сумська	0	3	3
Тернопільська	5	0	5
Харківська	0	-1	-1
Херсонська	0	-2	-2
Хмельницька	5	0	5
Черкаська	0	0	0
Чернівецька	5	0	5
Чернігівська	5	5	10
м. Київ	3	3	6
м. Севастополь	-3	3	0

Групування регіонів України за рівнем ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку пра-

ці в динамічних умовах розвитку проведемо за результатами проведеної оцінки (таблиця 12.10).

Таблиця 12.10

**ГРУПУВАННЯ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЗА РІВНЕМ ЕФЕКТИВНОСТІ
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ
РИНКУ ПРАЦІ В ДИНАМІЧНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ**

Region	Показник оцінки		
	формування попиту на ринку праці	оптимізація пропозиції праці	загальний
1	2	3	4
1. Регіони з максимально ефективним рівнем регулювання ринку праці			
	А. Політика формування попиту на ринку праці і політика оптимізації пропозиції праці однаково ефективні		
Житомирська	5	5	10
Закарпатська	5	5	10
Львівська	5	5	10
Чернігівська	5	5	10
3. Регіони із високим рівнем ефективності регулювання ринку праці			
	Б. Політика формування попиту на ринку праці і політика оптимізації пропозиції праці однаково ефективні		
м. Київ	3	3	6
Івано-Франківська	2	2	4
	В. Політика формування попиту на ринку праці більш ефективна, ніж політика оптимізації пропозиції праці		
Волинська	4	2	6
3. Регіони із середнім рівнем ефективності регулювання ринку праці			
	Г. Політика формування попиту на ринку праці більш ефективна, ніж політика оптимізації пропозиції праці		
Кіровоградська	5	0	5
Рівненська	5	0	5
Тернопільська	5	0	5
Хмельницька	5	0	5
Чернівецька	5	0	5
	Д. Політика оптимізації пропозиції праці більш ефективна, ніж політика формування попиту на ринку праці		
Київська	0	3	3
Сумська	0	3	3

Регіон	Показник оцінки		
	формування попиту на ринку праці	оптимізація пропозиції праці	загальний
1	2	3	4
4. Регіони із низьким рівнем ефективності регулювання ринку праці			
	Е. Деструктивна політика формування попиту на ринку праці		
Дніпропетровська	-1	3	2
Донецька	-2	3	1
м. Севастополь	-3	3	0
Луганська	-3	3	0
Полтавська	-2	2	0
	Ж. Деструктивна політика оптимізації пропозиції на ринку праці		
АР Крим	4	-3	1
Вінницька	3	-2	1
Запорізька	5	-3	2
Миколаївська	5	-1	4
5. Регіони із політикою «невтручання» на ринок праці			
	З. Відсутність політики формування попиту на ринку праці та політики оптимізації пропозиції праці		
Черкаська	0	0	0
6. Політика на ринку праці регіонів приносить негативний ефект			
	І. Політика формування попиту на ринку праці не компенсує негативних наслідків політики оптимізації пропозиції праці		
Одеська	2	-3	-1
	К. Відсутність політики формування попиту на ринку праці та негативні наслідки політики оптимізації пропозиції праці		
Харківська	0	-1	-1
Херсонська	0	-2	-2

Аналогічно оцінюється ефективність трансформаційних процесів в економічних районах України, для чого на першому етапі проведення порівняльно-динамічної оцінки абсолютні показники попиту та пропозиції на ринках праці регіонів підсумовують, отримуючи загальне значення по економічному району. Приймав-

ши за основу запропоновану РВПС України сітку економічного районування України, отримаємо такі результати групування економічних районів за рівнем ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці (таблиця 12.11).

Таблиця 12.11

**ГРУПУВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ РАЙОНІВ УКРАЇНИ
ЗА РІВНЕМ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО
МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ**

Регіон	Показники оцінки		
	формування попиту на ринку праці	оптимізація пропозиції праці	загальний
1. Райони із високим рівнем ефективності регулювання ринку праці (політика формування попиту на ринку праці і політика оптимізації пропозиції праці однаково ефективні)			
Поліський	5	5	10
Карпатський	5	5	10
2. Райони із середнім рівнем ефективності регулювання ринку праці (політика формування попиту на ринку праці і політика оптимізації пропозиції праці однаково ефективні)			
Подільський	4	4	8
Центральний	3	3	6
Причорноморський	2	2	4
3. Райони із низьким рівнем ефективності регулювання ринку праці (деструктивна політика оптимізації пропозиції на ринку праці)			
Дніпропетровська	-1	3	2
4. Райони, політика на ринку праці яких не принесла результатів			
Східний	0	0	0
6. Політика на ринку праці районів приносить негативний ефект (як в сфері формування попиту на працю, так і в сфері оптимізації пропозиції)			
Донецький	-3	-2	-5

Визначені методичні засади порівняльно-динамічної оцінки ефективності трансформаційних перетворень на ринках праці

регіонів України дозволяють оцінити ступінь адаптованості механізмів регулювання ринків праці регіонів до сучасних умов розвитку, їх готовності забезпечення економічного зростання країни, дозволяє оцінити та порівняти ефективність механізму регулювання ринків праці регіонів України, її економічних районів. Методика може бути використана і для порівняльно-динамічної оцінки процесів становлення локальних ринків праці. При цьому в подальшому її можна доповнити додатковими показниками, наприклад, ціною на ринку праці. Крім того, дану методику можна використати для оцінки трансформаційних процесів в інших сферах економічного аналізу.

Статичний підхід до оцінки регіональних особливостей розвитку ринку праці дозволяє провести типологію регіонів за набором показників, що комплексно характеризують сучасний стан розвитку за допомогою кластерного аналізу — сукупності методів класифікації багатомірних спостережень, основною метою якого є розподіл сукупності вхідних даних на однорідні групи так, щоб об'єкти всередині групи були подібними між собою, а об'єкти різних груп відрізнялись один від одного.

В нашому випадку використовується 25 спостережень по регіонах України, кожне із яких характеризується 12 показниками. Виходячи із того, що регіони України різняться за своєю площею, кількістю наявного населення, економічним рівнем розвитку, для аналізу доцільно використовувати відносні показники. Для оцінки ефективності формування трудового потенціалу на РРП пропонується використовувати наступні показники: x_1 — густина населення, як показник розміщення джерела формування активних продуктивних сил суспільства в регіонах; x_2 — питома вага населення в працездатному віці, як показник потенційної можливості участі населення в процесах праці; x_3 — рівень економічної активності населення, як показник реальної участі населення регіону на ринку праці. Для оцінки рівня трансформації трудового потенціалу в трудовий капітал та його ефективності використаємо показник x_4 — рівень зайнятості населення і x_{12} — середня номінальна заробітна плата. Особливої уваги потребує дослідження нереалізованого на ринку праці трудового потенціалу. Для цього пропонується використовувати наступні показники: для учасників ринку праці — x_5 — рівень безробіття, x_6 — тривалість пошуку роботи безробітними, x_9 — рівень вивільнення, x_{11} —

навантаження на вільне робоче місце; для осіб, що потенційно можуть брати участь на ринку праці, але не реалізують свій трудовий потенціал — x_7 — рівень зневірених у загальній чисельності населення, та x_8 — тривалість незайнятості зневірених. Для оцінки ринкових можливостей реалізації невикористаного трудового потенціалу використовуємо показник x_{10} — відношення додаткового попиту до загальної кількості найманих працівників регіону.

Для проведення кластеризації регіонів визначимо загально регіональні показники по регіонах Київська область, включаючи місто Київ та Автономна республіка Крим, включаючи м. Севастополь. Для підрахунку відносних показників використовуємо відповідні формули, в чисельник та знаменник при цьому підставляючи суми значень по Київській області та м. Київ і Автономній республіці Крим та Севастополь відповідно. Показники x_6 , x_8 та x_{10} визначимо за допомогою середньої гармонійної зваженої. Дані обчислень взяті за 2004 рік. Стандартизація даних виконана за допомогою з-перетворення, яке використовується програмним пакетом StatSoftStatistica 6.0.

Для отримання достовірних даних кластеризація проведена за допомогою ієрархічного методу та методу k -середніх. Метод двохходового об'єднання, що проводить кластеризацію по двох напрямках: як по спостереженнях, так і по змінних одночасно, не використовувався, т. я. поставленої задачі проведення групування регіонів за рівнем розвитку ринку праці, що характеризується дванадцятьма показниками одночасно, він не вирішує.

Для визначення однорідних груп регіонів кластеризація була проведена з використанням усіх методів визначення відстаней та всіх способів поєднання кластерів, крім визначення проценту незгоди, адже досліджувані дані не є категоріальними. Наведемо результати кластерного аналізу з використанням найбільш поширеного методу визначення відстаней між об'єктами: евклідової відстані (рис. 12.1).

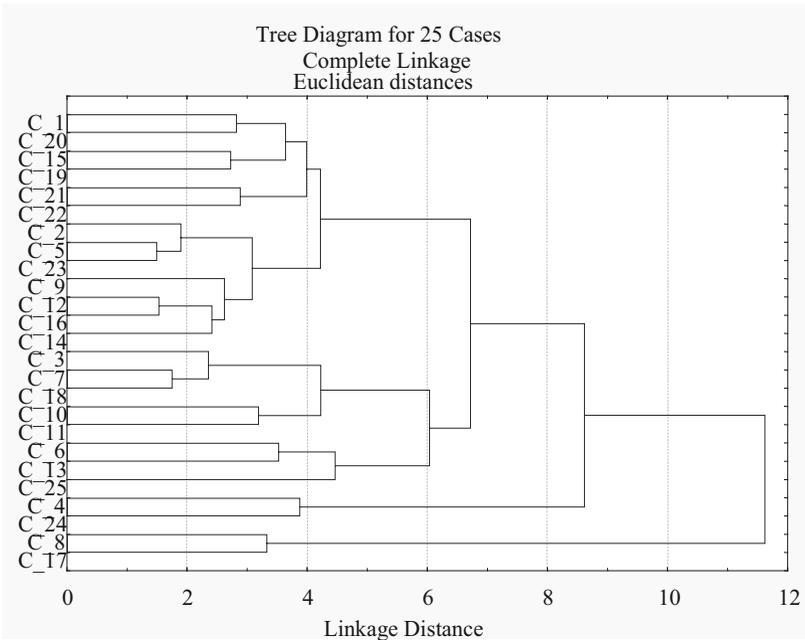
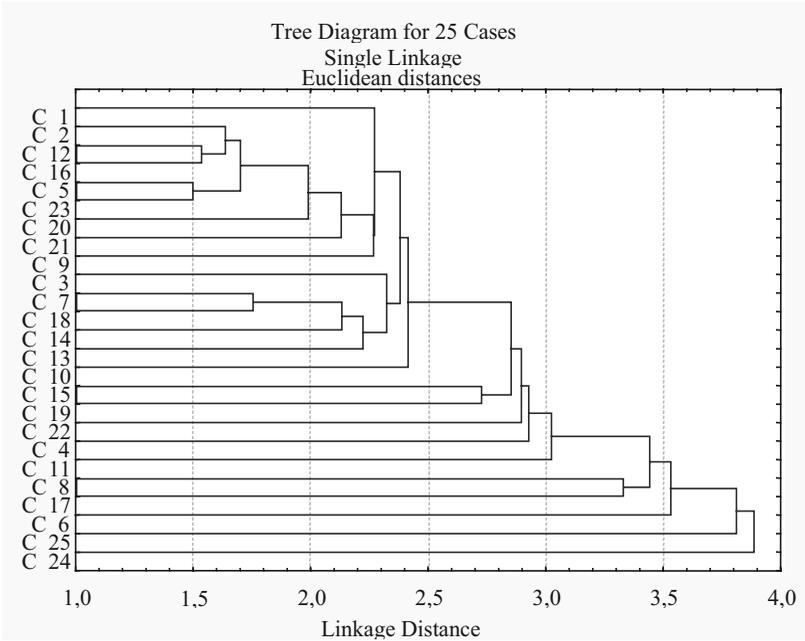
При використанні квадрату евклідових відстаней були отримані ідентичні результати. Результати аналізу, проведеного з використанням степеневі відстані також мало відрізняються від отриманих. Необхідно також зауважити, що при використанні метода Варда (Уорда), що мінімізує дисперсію двох кластерів на кожному кроці об'єднання, результати аналізу майже ідентичні по п'яти спостереженнях, тоб-

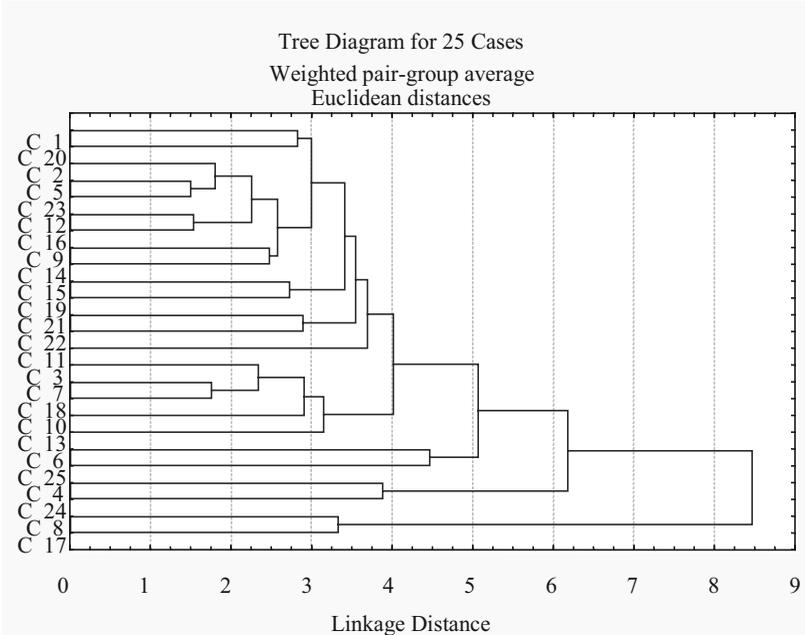
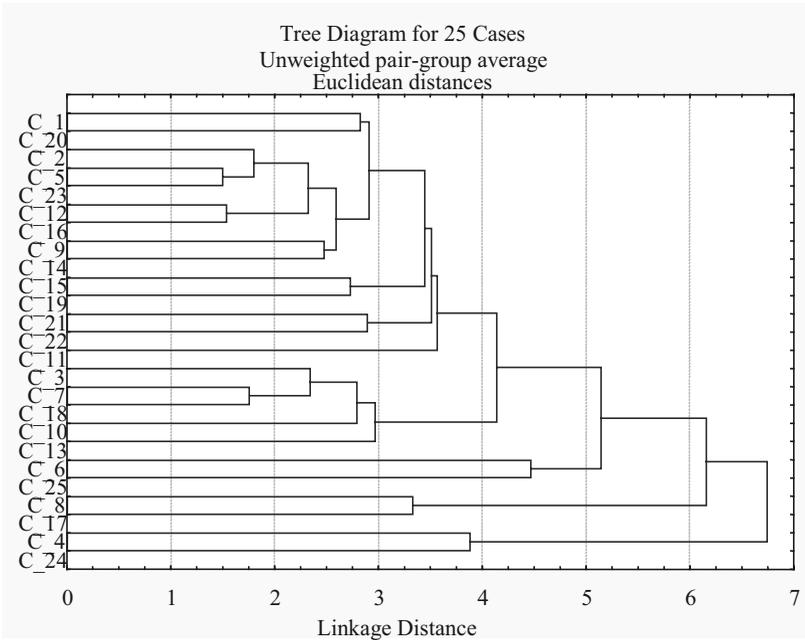
то при використанні евклідової відстані, квадрату евклідової відстані, методу міських кварталів, відстані Чебишева та степеневій відстані. Решту результатів, що не підтверджуються іншими методами досліджень, будемо вважати випадковими.

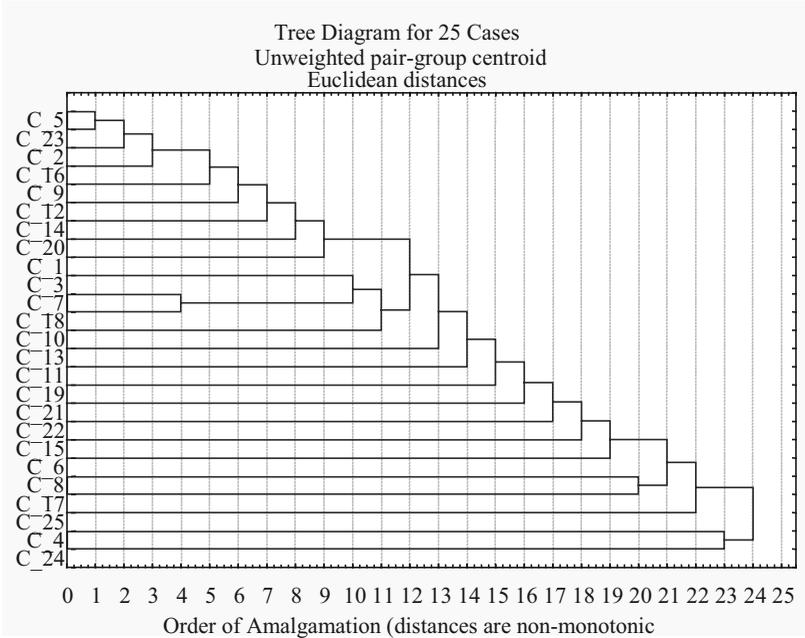
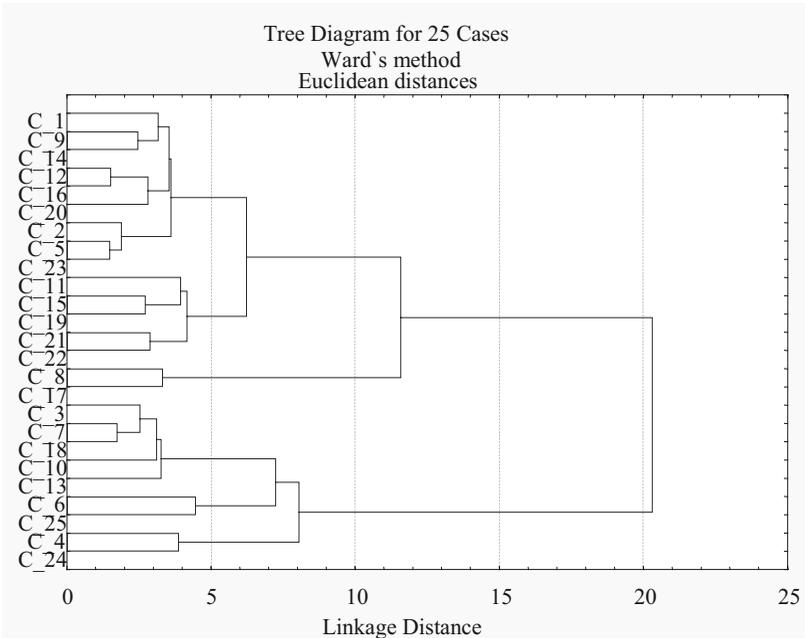
В результаті проведеного ієрархічного кластерного аналізу визначено наступні стійкі об'єднання регіонів: 12—16—14—9 — Миколаївська, Сумська, Полтавська, Кіровоградська області; 5—23—2 — Житомирська, Волинська, Чернігівська області; 15—19 — Рівненська, Херсонська області; 8—17 — Івано-Франківська, Тернопільська області; 1—20 — Вінницька, Хмельницька області; 21—22 — Черкаська, Чернівецька області; 4—24 — Донецька, Київська області; 6—25 — Закарпатська область, Автономна Республіка Крим; 3—7—18—10—13 — Дніпропетровська, Запорізька, Харківська, Луганська, Одеська області. Решту зв'язків не можна визнати суттєвими, адже вони змінюються залежно від обраних методів аналізу.

Для перевірки отриманих результатів та проведення групування регіонів на певну визначену кількість груп, використаємо ще один метод кластерного аналізу — метод К-середніх. Дослідження проведене за допомогою методу к-середніх з мінімізацією змінності всередині кластерів. Для отримання достовірних результатів кластеризація проводилась поступово, збільшуючи кількість кластерів від 2 до 11.

Перший етап кластеризації регіонів України призвів до виділення двох протилежних груп регіонів, для першої з яких характерним є вищий середнього рівень показників позитивного характеру і нижчий середнього рівень показників негативного характеру. Таким чином до першого кластеру (К1) увійшли густо населені регіони із високим рівнем працездатності населення, високим рівнем його економічної активності та зайнятості, із показниками навантаження на вільне робоче місце значно нижче середнього по Україні та з високим рівнем додаткового попиту на працю. Одночасно для регіонів першої групи характерним є низький рівень безробіття та питома вага осіб, що зневірилися у пошуках роботи, значно нижча середнього рівня тривалість безробіття та тривалість пошуку роботи зневіреними особами, рівень вивільнення працівників та навантаження на вільне робоче місце. До цієї групи увійшли наступні регіони: Дніпропетровська, Донецька, Закарпатська, Запорізька, Луганська, Одеська, Харківська, Київська області та Автономна Республіка Крим (рис. 2).







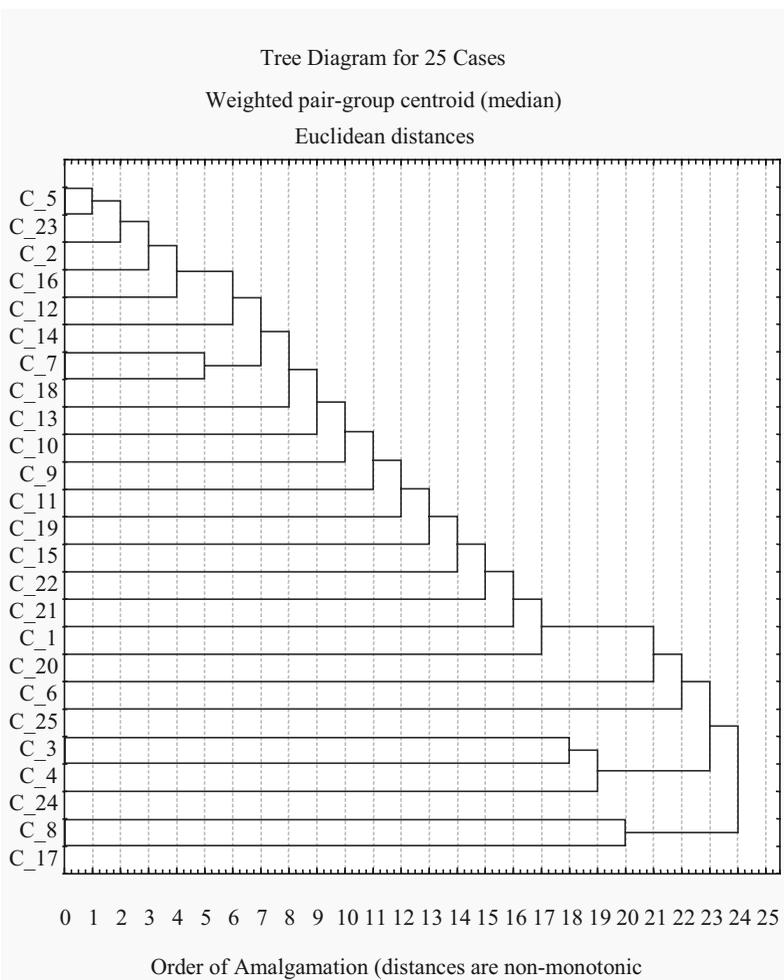


Рис. 12.1. Дендограми результатів кластерного аналізу регіональних ринків праці України

Всі інші регіони увійшли до другого кластера (К 2), для якого характерні низька густота розселення населення, нижча за середню питому вага працездатного населення, низька економічна активність та зайнятість населення, нижча за середню заробітну плату, високий рівень безробіття, висока питома вага осіб, що зневірилися у пошуках роботи, вищою середнього рівня є тривалість пошуку роботи як безробітними, так і зневіреними у пошуках роботи особами (рис. 2).

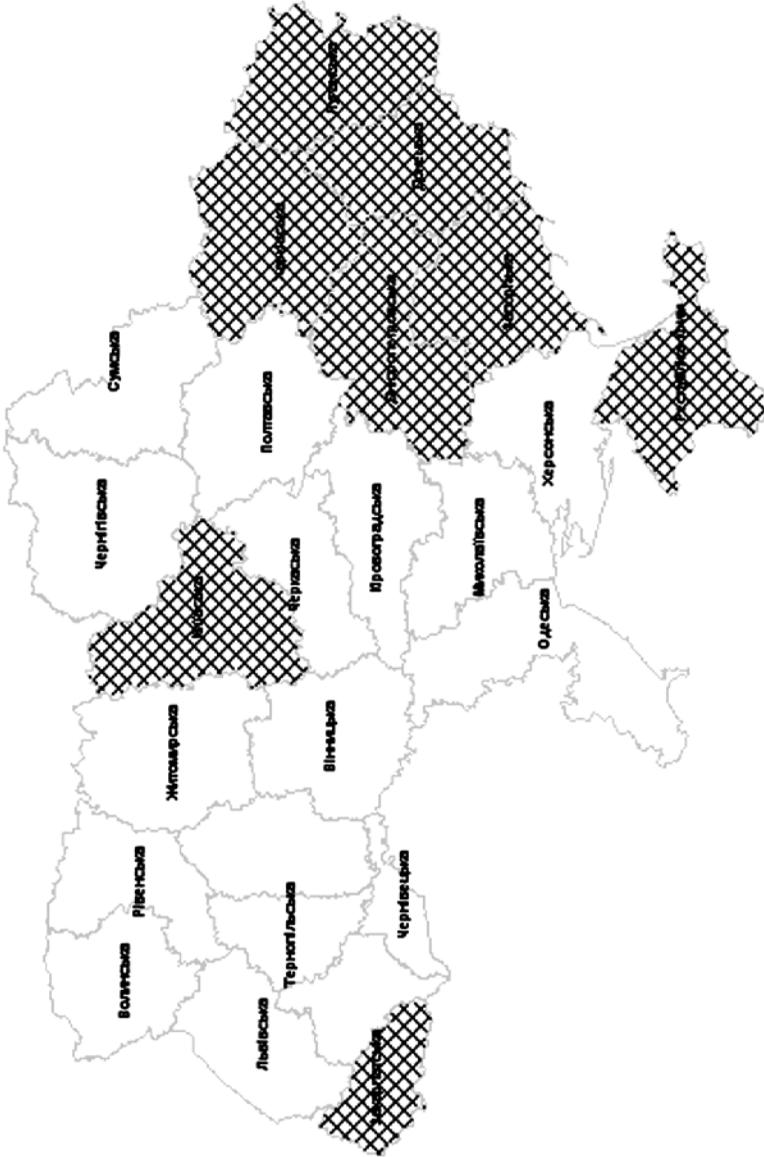


Рис. 2. Картохема результатів кластеризації регіонів України за показниками розвитку ринку праці к-методом: два кластери

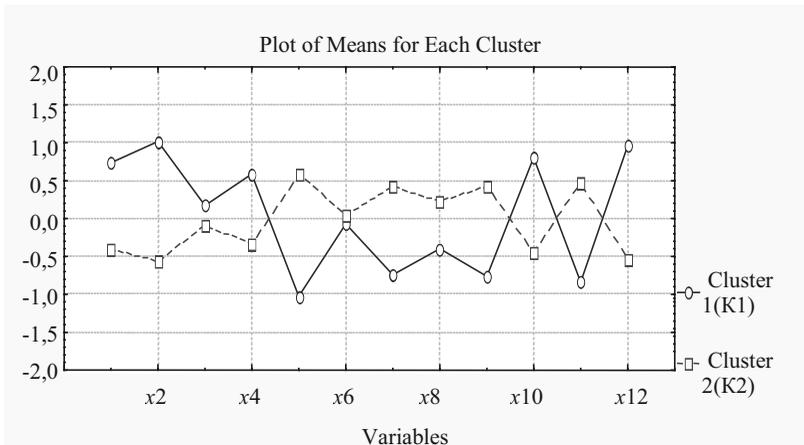


Рис. 3. Графік середніх значень стандартизованих показників для кожного кластера: два кластери

При подальшому поділі регіонів на 3—11 кластерів відбувається переміщення та перегрупування регіонів. Остаточний варіант кластеризації регіонів України за рівнем розвитку їх ринків праці отримуємо при поділі на 8 кластерів (рис. 11, 12). Таке групування залишається сталим при подальшому аналізі, лише відбувається подрібнення кластерів при виділенні 9, 10 та 11 кластерів. Загальна схема групування регіонів України методом к-середніх, очищена від випадкових результатів, наведена на рис. 14. В результаті такого поділу виділяються наступні групи регіонів:

1. *Регіони з максимальним рівнем розвитку регіональних ринків праці (К 1.1.1) — Донецька та Київська області:* високий демографічний потенціал, найвищий рівень економічної активності населення, максимальний рівень економічного розвитку регіонів, що визначає найвищий рівень зайнятості по Україні, найвищий рівень додаткового попиту на працю, найнижчий рівень вивільнення працюючих, найнижчу питому вагу зневірених у пошуках роботи осіб. Результатом максимально ефективного функціонування регіональних ринків праці даного кластеру є мінімальний рівень навантаження на одне вільне робоче місце (0,85 — для Київської та 2 — для Донецької області) та максимальний рівень середньої заробітної плати (812 — для Київської та 712 — для Донецької області за статистичними даними). Даний кластер не є територіально цілісним. Дані регіони є центрами розвитку регіональних ринків праці України.

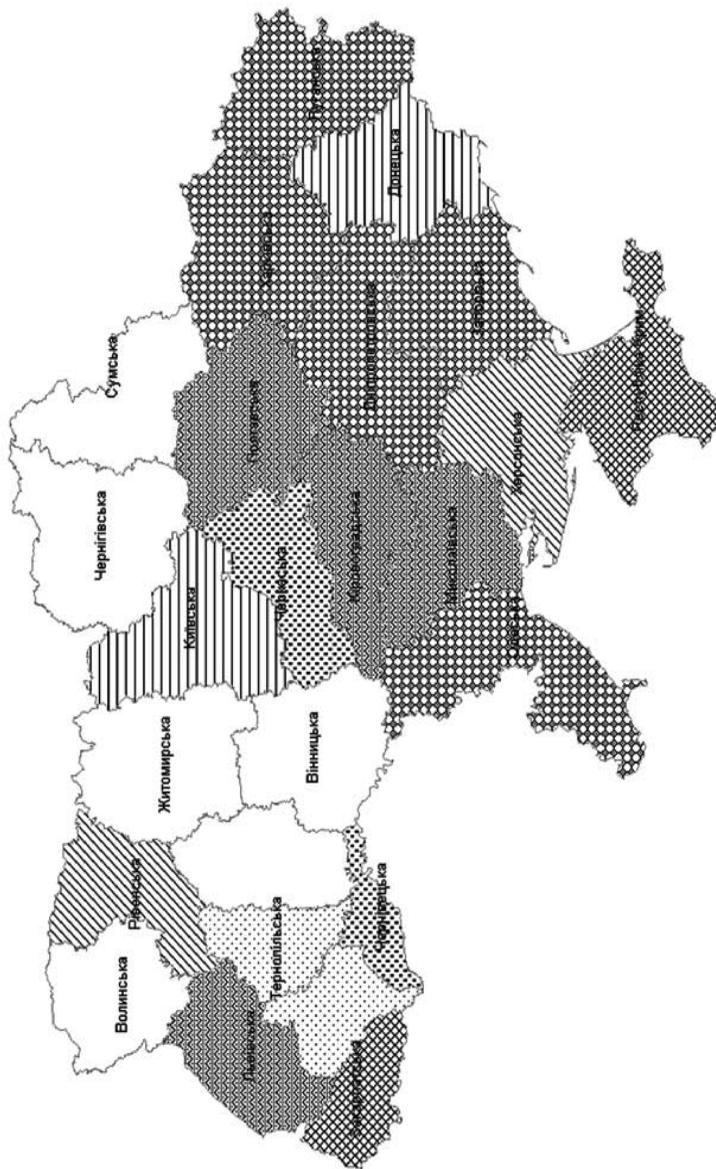


Рис. 4. Картосхема результатів кластеризації регіонів України за показниками розвитку ринку праці к-методом: вісім кластерів

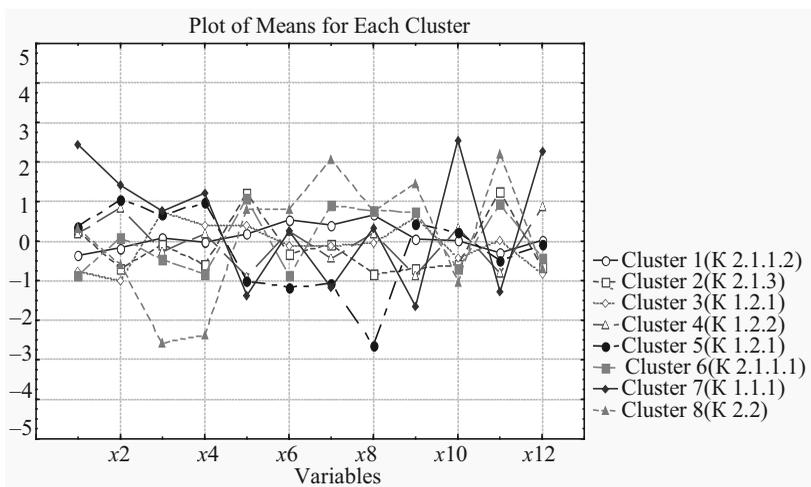


Рис. 5. Графік середніх значень стандартизованих показників для кожного кластера: вісім кластерів

2. *Регіони із високим рівнем розвитку регіональних ринків праці (К 1.2.1) — Закарпатська область та Автономна Республіка Крим.* За показниками густоти населення, рівня його працездатності, економічної активності, зайнятості кластер займає друге місце після К 1.1.1. За рівнем додаткового попиту на працю, навантаженням на вільне робоче місце та середнім рівнем заробітної плати кластер поступається і К 1.2.2, опиняючись на третьому місці. Для кластеру характерна найнижча тривалість безробіття та найнижча тривалість пошуку роботи зневіреними. Даний кластер також не є територіально цілісним.

3. *Регіони із рівнем розвитку регіональних ринків праці вище середнього (К 1.2.2) — Дніпропетровська, Запорізька, Луганська, Одеська та Харківська області.* Кластер знаходиться на четвертому місці за показниками густоти населення, зайнятості, тривалістю пошуку роботи, на п'ятому місці за рівнем економічної активності населення, на третьому — за рівнем працездатності населення. За такими важливими показниками як середній рівень заробітної плати, рівень додаткового попиту на працю, навантаження на вільне робоче місце, рівень вивільнення кластер займає друге після К 1.1.1 місце. За принципами цілісності та однорідності показників розвитку кластер можна було б вважати економічним районом. Виключенням є лише Одеська область.

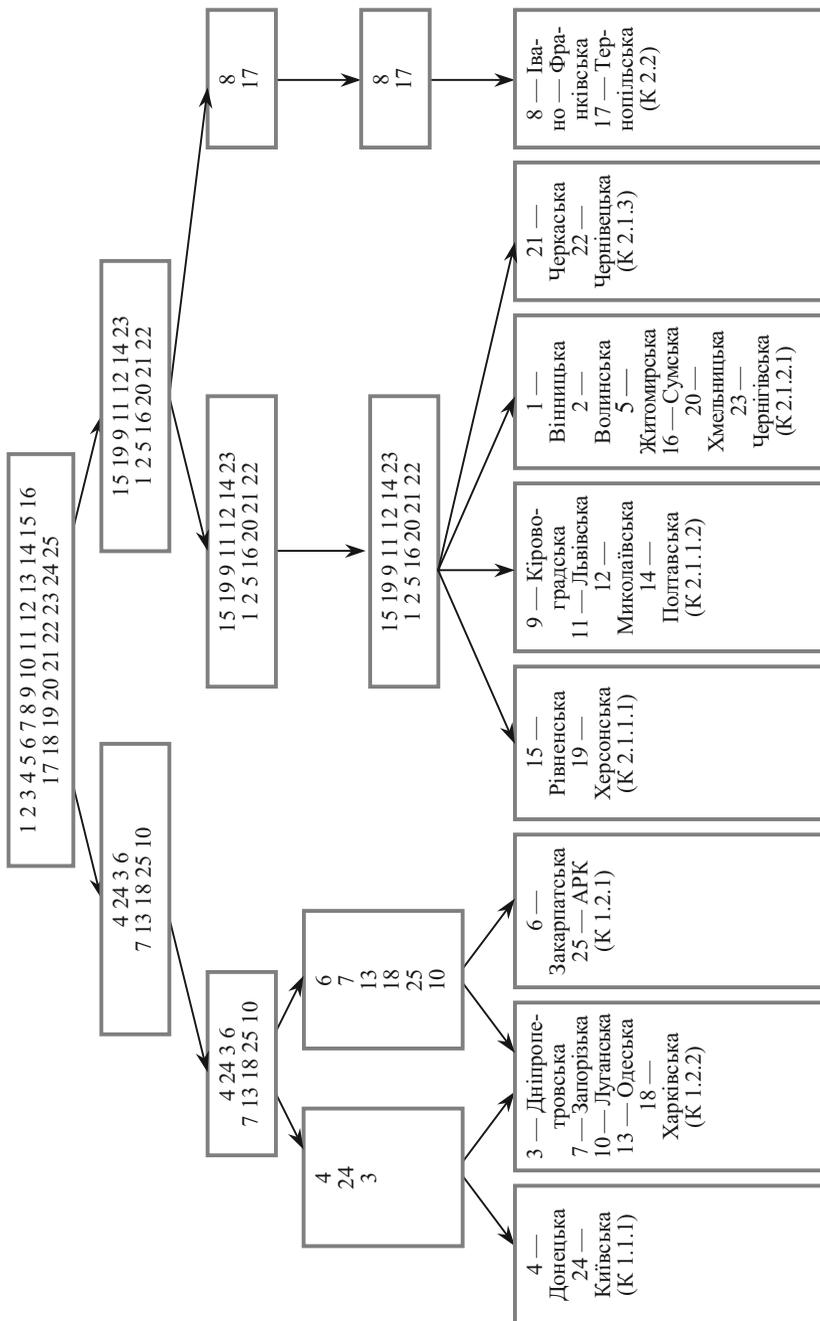


Рис. 6. Схеми групування регіонів за рівнем розвитку регіональних ринків праці

4. *Регіони із близькими до середніх показниками розвитку регіональних ринків праці (К 2.1.1.2) — Кіровоградська, Львівська, Миколаївська та Полтавська області.* Для кластеру характерні близькі до середніх показники рівня економічної активності, зайнятості населення, середньої заробітної плати, вивільнення та додаткового попиту на працю. Дещо нижчими середнього рівня є показники густоти населення, його працездатності, навантаження на вільне робоче місце. Дещо перевищують середній рівень показники рівня та тривалості безробіття, рівня зневіреності в пошуках роботи та тривалості пошуку роботи зневіреними. Територіально відокремленою в кластері є лише Львівська область.

5. *Регіони із низьким потенціалом формування пропозиції на ринку праці (К 2.1.2.1) — Вінницька, Волинська, Житомирська, Сумська, Хмельницька та Чернігівська області.* Кластер характеризується низькою густиною розселення населення із найнижчим рівнем його працездатності. Разом із тим, населення даних регіонів є одним із найбільш економічно активних, хоча і отримує за свою працю найнижчу заробітну плату. За рештою показників кластер займає 4—6 місця.

6. *Регіони із рівнем розвитку регіональних ринків праці нижче середнього (К 2.1.3) — Черкаська та Чернівецька області.* Регіони із низьким рівнем працездатності населення за віком та середнім рівнем його економічної активності. Структура економічної активності є негативною. Кластер характеризується максимальним рівнем безробіття. Низьким є й рівень додаткового попиту на працю та заробітна плата. Навантаження на вільне робоче місце є високим, і поступається лише К 2.2.

7. *Регіони із низьким розвитком ринку праці (К 2.1.1.1) — Рівненська та Херсонська області:* найнижча густина населення із дещо вищим середнього рівнем працездатності населення. Разом з тим, трудовий потенціал населення повною мірою не використовується. В результаті низького рівня економічного розвитку областей, за показниками рівня зайнятості та додаткового попиту на працю регіони кластера знаходяться на передостанньому, за кластером К 2.2 місці. Високим є рівень вивільнення, рівень зневірення у пошуках роботи, навантаження на вільне робоче місце, низькою є середня заробітна плата. Характерною, однак є низька тривалість безробіття в регіонах.

8. *Регіони з найменш розвинутим ринком праці (К 2.2) — Івано-Франківська та Тернопільська області:* середній рівень демографічного потенціалу (середній рівень густоти населення та

близький до середнього рівень працездатності населення). Внаслідок низького рівня зайнятості, попиту на працю в цих регіонах, значно нижчою за середній рівень є економічна активність населення, критичною є питома вага осіб, що зневірилися в пошуках роботи. Крім того, кластер характеризує мінімальний рівень заробітної плати, максимальний рівень безробіття та тривалості пошуку роботи безробітними.

Вагомим результатом проведеної кластеризації є виокремлення територіально цілісного найбільш стійкого кластеру, стійкість якого визначається як при використанні ієрархічного методу, так і при використанні методу к-середніх (при виділенні 3—11 кластерів). Цей кластер (Тернопільська та Івано-Франківська області) необхідно визначити депресивним і надати першочергову допомогу у формуванні організаційно-економічного механізму регулювання регіональних ринків праці.

Остаточний варіант кластеризації регіонів України за рівнем розвитку їх ринків праці отримуємо при поділі на 8 кластерів. Таке групування залишається сталим при подальшому аналізі, лише відбувається подрібнення кластерів при виділенні 9, 10 та 11 кластерів. Та хоча кількість отриманих сталих кластерів і збігається з кількістю економічних районів в Україні, склад кластерів не відповідає схемі економічного районування. Виділення двох регіонів у кластер з максимальним рівнем розвитку, які є територіально відокремленими, свідчить про формування двох центрів розвитку регіональних ринків праці Київської та Донецької областей.

12.6. Вплив глобалізації НА РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ

Головними ознаками, виокремлення яких слугує ключем до розуміння сутності глобалізації, є: взаємозалежність національних економік та їх взаємопроникнення; інтернаціоналізація світової економіки під впливом поглиблення міжнародного поділу праці; послаблення можливостей національних держав щодо формування незалежної економічної політики; розширення масштабів обміну та їх інтенсифікація; формування метапростору в умовах утворення й функціонування транснаціональних фінансових телекомунікаційних та інших мереж; становлення єдиної системи зв'язків і нової конфігурації світової економіки; тяжіння світової економіки до єдиних стандартів, цінностей, принципів функціо-

нування під впливом обміну товарами, робочою силою, капіталом, культурними цінностями [44, с. 98].

Вплив глобалізації на національний ринок праці відбувається за такими основними напрямками.

1. Зміна структури зайнятості. Внаслідок синергічного ефекту глобалізації та технологічної революції в соціально-економічній сфері різних країн відбуваються фундаментальні зрушення, їх проявом є зниження частки виробничого сектора і зростання сектора послуг, деконцентрація промислового виробництва, зрушення його в галузевій структурі тощо. Зазначені зрушення приводять до змін у структурі й характері зайнятості, значно впливають на стан ринку праці, формують нові тенденції його розвитку. У розвинутих країнах продовжується зменшення частки обробної промисловості з одночасним розвитком індустрії послуг і збільшенням її питомої ваги [44, с. 100].

2. *Дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць.* Глобалізація і технологічна революція породжують механізми як створення так і ліквідації робочих місць. Економічна історія знає чимало випадків, коли завдяки технологічним революціям створювалося більше робочих місць, ніж ліквідовувалося. Наприклад, поява електроприводу в XIX столітті та автомобіля на початку минулого століття, привели до створення величезних галузей, які дали роботу мільйонам людей [44, с. 101]. За оцінкою більшості економістів, що досліджують цю проблему, у довготривалому плані ефект створення робочих місць переважає ефект їх ліквідації, але «компенсація» не відбувається автоматично та нові робочі місця не відповідають колишнім за складністю виконаних робіт, структурою, видами робіт, географічним розташуванням тощо. Дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць стає дедалі очевиднішим як для розвинутих країн, так і для тих, що розвиваються.

3. *Зміна структури попиту на робочу силу.* За оцінками як західних, так і вітчизняних економістів, в умовах глобалізації та технічної революції дедалі актуальнішою стає проблема скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу. Становлення постіндустріальної, інформаційної економічної системи призвело і продовжує призводити до «відторгнення» значної частки робочої сили, що є некваліфікованою чи отримала кваліфікацію, на яку немає попиту, і нездатної до перенавчання. За даними обстежень домогосподарств, проведених в останні роки в деяких країнах, рівень безробіття серед найменш кваліфікованих є набагато вищий, ніж серед освіченіших [44, с. 101].

4. *Перенесення виробництв до країн із дешевою робочою силою.* Під впливом лібералізації зовнішньої торгівлі, розширення меж відкритості національних товарних та фінансових ринків, і зростання конкуренції між товаровиробниками відбуваються суттєві зміни в структурі та масштабах зайнятості. Дедалі більше розширюються можливості перенесення виробництва і відповідно, робочих місць, до інших країн, і передусім до країн з дешевою робочою силою [44, с. 104]. Разом зі створенням робочих місць ТНК експортують до країн, які розвиваються, нове обладнання, передові технології, що сприяє підвищенню якості місцевої робочої сили. Водночас серед управлінських та інженерних кадрів частка місцевого населення, як правило, незначна. Не отримують розвитку в країнах, що розвиваються, і науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, які зосереджені в країнах, де розташовані штаб-квартири ТНК [44, с. 111]. Крім того, існує небезпека скидання зарубіжними інвесторами в країну застарілих і екологічно небезпечного виробництва і відповідних робочих місць.

5. *Підвищення мобільності робочої сили.* Складовою процесів глобалізації є зростання мобільності робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів, наслідки яких є суперечливими. Для країн, що не проводять зваженої міграційної політики, серйозним випробуванням для національного ринку праці стає зростання конкуренції з боку країн з низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких працює корінне населення, та зниження середнього рівня оплати праці, особливо некваліфікованої і низько кваліфікованої робочої сили [44, с. 106]. Трудова міграція в цивілізованих формах — явище економічно вигідне, тому що на національному ринку завжди існують робочі місця, непривабливі для місцевого населення. Наприклад, Україна могла б використовувати іноземну працю для підйому зруйнованого агропромислового комплексу, завершення довгобудів, інших трудомістких напрямів використання праці. Разом із тим, залучення іноземної робочої сили викликає тиск на заробітну плату, породжує безробіття серед місцевого населення. В результаті зростає попит на соціальні гарантії при одночасному скороченні податкової бази. Так, для підтримки стабільності національної економіки відповідно до світових квот число мігрантів не повинно перевищувати 0,1% від чисельності населення країни. Тоді як в Україні кількість нелегальних мігрантів наблизилось до 1 млн. чол. [77, с. 10—11] за кордоном працює значно менше українців, ніж це потенційно можливо. Підвищення ж

експорту праці, за висновками спеціалістів, дозволить отримати в п'ять-шість разів вищу економічну ефективність, ніж від інших видів експорту [91, с. 485].

В таких умовах необхідною є розробка такої політики регулювання міграції як по експорту, так і по імпорту праці, що забезпечує захист національних інтересів України. Корисним буде використання міжнародного досвіду регулювання трудової міграції, цілями якого в країнах, з урахуванням політики МОП, є: реалізація права громадян на свободу переміщення; сприяння скороченню безробіття і полегшенню ситуації на національних ринках праці, у тому числі придбання працюючими за кордоном освіти, професії і кваліфікації, що відповідають поточним і перспективним інтересам держав; запобігання відпливу висококваліфікованих кадрів за кордон; забезпечення поворотного характеру міграції; захист прав і інтересів працюючих мігрантів у країнах перебування; надходження в країну валютних коштів від працюючих мігрантів і сприяння тим самим поліпшенню її фінансово-економічного становища [77, с. 11]. При цьому слід використати досвід Канади щодо розробки практики міграційної селекції мігрантів за національними й етнічними ознаками, рівнем освіти, професійної підготовки, знанню мови, рівнем доходів та ін., інших розвинутих країн (США, ФРН) щодо збільшення квот на в'їзд висококваліфікованих категорій працівників [77, с. 8—12].

6. *Розвиток нетрадиційних форм зайнятості.* Глобальна економіка демонструє тенденцію до нових форм зайнятості, до віртуалізації праці, інтелектуалізації праці, власності, виробництва. Від глобальної Людини ХХІ століття будуть вимагатися особливі мобільності і здатності адаптуватись до жорсткої переміни умов життя, зміни професій, культурного середовища і комун. Показником глобальної мобільності людини є універсальна освіта і здатність напружуватись, рухатись, мобілізуватись і вчитись все життя [4, с. 47]. Характерною тенденцією змін на ринку праці, під впливом глобалізації є розвиток неповної зайнятості. Наприкінці 80-х років ХХ століття частка тих, хто працює неповний робочий час, у Швеції та Великій Британії перевищувала 20%, у Німеччині і Японії вона становила 11—12 %, а в США і Канаді — 15—17%. Умови та оплата праці, додаткові соціальні виплати для зайнятих неповний робочий час є гіршими, ніж у постійних працівників. За умови зростання конкуренції та намагання роботодавців у будь-який спосіб знижувати витрати на робочу силу, «периферійна» зайнятість користується дедалі ширшим попитом [44, с. 105].

6. *Відплив висококваліфікованої робочої сили з країн, що розвиваються та країн з перехідною економікою.* Для країн, що розвиваються, а також країн з перехідною економікою серйозною проблемою стає відплив висококваліфікованої робочої сили. Глобалізація і технічний прогрес сприяють підвищенню попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку транснаціональних компаній. За підрахунками західних учених, еміграція висококваліфікованого фахівця рівнозначна вкладенню в економіку вибраної ним країни мільйона доларів [44, с. 106]. Підраховано, що в результаті еміграції з Росії висококваліфікованих фахівців ця країна інвестувала тільки в економіку США більше трильйона доларів. Надзвичайно гострою є проблема інтелектуальної міграції для України. За різними оцінками, Україна в 90-і роки ХХ століття втратила від 15 % до 20 % свого інтелектуального потенціалу в результаті еміграції найпідготовленішої робочої сили [44, с. 106]. Протягом 1996—1999 рр. з України виїхали 700 докторів і кандидатів наук, чверть з яких — перспективні спеціалісти молодше 40 років [47, с. 57]. Втрачаючи людський капітал подібної високої якості, держава несе величезні збитки, втрачаючи перспективи швидкого розвитку. Тобто інтелектуальний потенціал країни починає працювати на інші держави [13, с. 163].

7. *Підвищення впливу ТНК на ринок праці.* Нині ТНК контролюють близько 40 % світових засобів виробництва й 75 % світової торгівлі товарами та послугами. Штаб-квартири найбільших ТНК знаходяться в США, що обумовлює значний вплив англо-американської законодавчої системи на формування трудового законодавства багатьох країн світу. Проблемою є те, що США досі ще не ратифікували і не визнають більшості міжнародних стандартів праці, розроблених МОП, і американська модель ринку праці є далеко не ідеальною. Існує загроза дерегулювання ринку праці, децентралізації переговорів та укладення угод, що сповідується багатьма американськими фахівцями і їхніми однодумцями в Західній Європі.

Аналізуючи діяльність транснаціональних корпорацій на території приймаючих країн, можна виділити два типи поведінки: 1) «стратегічний інвестор» — вкладання значних коштів у створення нових виробничих потужностей, створення в країнах філіалів наукових парків, центрів, технополісів, у рамках яких відбувається становлення малих і середніх підприємств, створюються додаткові робочі місця на довгостроковий період; 2) «знімання вершків» — прагнення за рахунок експлуатації національних економічних ре-

сурсів, дешевої робочої сили та шляхом малих інвестицій швидко отримати великі прибутки і покинути ринок [77, с. 12].

Взагалі ж діяльність транснаціональних корпорацій не тільки скорочує зайнятість, але й змінює її структуру. Існуюча тенденція: дослідницька та науково-технічна робота, що вимагає кадрів з високою кваліфікацією, зосереджується на «материнських» компаніях, а виробнича робота — на «дочірніх» підприємствах, — у довгостроковому плані призводить до декваліфікації робочої сили в країні [77, с. 6]. Крім того, соціальну напругу в суспільстві створюють інтенсифікація праці, нові форми зайнятості (тимчасові контракти, гнучкий графік роботи, надомна праця тощо) [77, с. 13].

Державна політика стосовно ТНК має спрямовуватись на регулювання діяльності транснаціональних корпорацій для досягнення національних інтересів та захист інтересів працюючих на даних підприємствах. Корисним є досвід Західної Європи, де підприємства транснаціональних корпорацій інтегруються (асимілюються) в існуючі національні системи колективно-договірного регулювання трудових відносин. Якщо філії зіштовхуються із такими вимогами профспілок, що не відповідають економічним інтересам їх материнської компанії, діяльність в цій країні згортається.

8. *Посилення впливу Міжнародної організації праці на розвиток глобального ринку праці.* Пріоритетне місце в практиці діяльності МОП займають конвенції та рекомендації, які спрямовані на захист прав працівників, серед яких важливо виділити наступні:

Конвенція про свободу асоціації і захисту права на організацію № 87 (1948 р.) — встановлює право всіх трудящих і підприємців на створення організацій і вступ до них за своїм вибором без одержання попереднього дозволу та визначає ряд гарантій щодо свободи їх діяльності без втручання органів державної влади.

Конвенція № 95 (1949 р.) про охорону заробітної плати — основний її принцип — своєчасна і повна виплата заробітної плати, націлена на усунення протизаконної практики щодо заробітної плати.

Конвенція № 102 (1952 р.) про мінімальні норми соціального забезпечення — визначає мінімальні норми різних допомогу відсотках від загальної суми попередніх доходів або заробітної плати.

Конвенція № 122 (1964 р.) і рекомендація № 169 (1984 р.) про політику в області зайнятості — передбачає активне сприяння щодо повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості.

Конвенція № 131 (1970 р.) і рекомендація № 135 про встановлення мінімальної заробітної плати — встановлено, що мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає зниженню, а порушення цього обумовлює карні та Інші санкції.

Конвенція № 142 (1975 р.) про розвиток людських ресурсів.

Конвенція № 144 (1976 р.) щодо механізмів тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних правових норм.

Конвенція № 154(1981 р.) про сприяння колективним переговорам — поширюється на всі галузі економічної діяльності та, зокрема, містить визначення терміну «колективні переговори».

Конвенція № 155 (1981 р.) про безпеку, гігієну праці і виробниче середовище — вперше на міжнародному рівні закладені основи національної політики з питань безпеки та охорони праці, які стосуються всіх працівників, усіх трудових процесів і всіх галузей виробничої діяльності.

Конвенція № 159 (1983 р.) про професійну підготовку і трудову зайнятість інвалідів.

Конвенція № 160 (1985 р.) про статистику праці. Цією Конвенцією обумовлюються завдання, що стоять перед статистичною наукою в сфері ринку праці. Зокрема, в статті 1 зазначається, що держава зобов'язується регулярно збирати, аналізувати та публікувати дані щодо: економічно активного населення, зайнятості, безробіття; структури і розподілу економічно активного населення; вартості робочої сили.

Конвенція № 168 (1988 р.) і рекомендація № 176 про сприяння зайнятості і захисту від безробіття — комплексно розглянуто ряд правових питань, пов'язаних з виплатою допомоги з безробіття. Відповідно до цієї Конвенції, допомога, яка надається в разі повного безробіття і перерви в отриманні заробітку, викликаній тимчасовим припиненням виробництва без будь-якого припинення трудових відносин, виплачується протягом дії вказаних обставин. Одночасно в разі повного безробіття: а) початкова тривалість виплати допомоги може бути обмежена 26 тижнями в кожному періоді безробіття або 39 тижнями протягом будь-якого періоду в 24 місяці; б) у разі, якщо безробіття триває понад початковий період виплати допомоги, тривалість виплати допомоги може бути обмежена певним періодом (стаття 16 Конвенції передбачає, що допомога в цьому випадку, враховуючи інші види допомоги, на які має право безробітний, має забезпечувати здорові й достатні умови життя, які відповідають національним нормам). Якщо законодавство держави-члена передбачає, що тривалість початкової виплати допомоги змінюється залежно від тривалості страхо-

вого періоду, то середня встановлена тривалість виплати допомоги становить не менше 26 тижнів. У передбачених пунктом б) випадках кожна держава-член прагне надати відповідне додаткове сприяння зацікавленим особам з тим, щоб вони одержали можливість знайти продуктивну і вільно обрану зайнятість.

Рекомендація № 91 (1951 р.) про колективні договори — пропонує процедуру ведення колективних переговорів для вироблення, затвердження, перегляду і поновлення колективних договорів. Виділено форми взаємин суб'єктів соціального партнерства, які є загальними та поширюються на всі галузі економічної діяльності [10, с. 236—238].

У дискусіях економістів різних економічних шкіл із приводу глобалізації та її наслідків досить часто звертається увага на невідповідність між економічною діяльністю і її соціальними наслідками. Чимало економістів справедливо розглядає глобалізацію та її наслідки на межі двох тисячоліть як своєрідне повернення до економічної системи, яку капіталізм один раз у своїй історії вже запроваджував у кожній окремо взятій країні. Президент Центру європейських досліджень при Гарвардському університеті С. Хофман зазначає: «Можливо, ми перебуваємо в ситуації європейського національного капіталізму ХІХ століття, до того як держави почали його регулювати й усвідомлювати, що навіть стурбований прибутками капіталіст має часом опікуватися своїми працівниками, забезпечувати їм прийнятний рівень заробітної плати. Нічого подібного у глобальному вимірі поки що немає» [44, с. 107—108].

Щоб отримати соціальні здобутки від глобалізації, країни ЄЕС поставили перед собою наступні завдання: поліпшувати прогнозування зайнятості і тенденцій розвитку ринку праці, удосконалювати статистику і механізм взаємного обміну інформацією між державами з метою своєчасного прийняття заходів; прискорити в рамках створеного загального ринку праці усунення дискримінації трудових мігрантів, поліпшення умов їх праці та життя; боротися із структурним і регіональним безробіттям і напівбезробіттям; підвищувати професійну мобільність робочої сили, удосконалювати і наближувати системи професійного навчання, розвивати загальну політику ЄЕС у цій області; залучати до економічного життя працівників з низьким рівнем кваліфікації, що мають обмежені можливості або бажання підвищити цей рівень [77, с. 20].

Щодо заходів на ринку праці, заслуговують на увагу пропозиції, вироблені фахівцями ООН: збільшення числа робочих місць з

упором на створення робочих місць, що вимагають високого та достатнього рівня освіченості робочої сили; постійне підвищення кваліфікації працівників, особливо шляхом навчання некваліфікованих працівників, за допомогою професійної підготовки, поширення технічних знань без відриву від виробництва і забезпечення гнучкості навиків, необхідних для зміни місця роботи; зберігання розумних норм виплати компенсацій, мінімальної заробітної плати, прийнятих стандартів і прав в сфері охорони праці [25, с. 90—91].

ТЕСТИ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ ЗНАТЬ ПО ТЕМІ 12

1. Перший період розвитку вітчизняного ринку праці почався:

- а) в дореволюційній Росії;
- б) в роки радянської влади;
- в) із прийняттям першого радянського кодексу законів про працю;
- г) із встановленням права людини на працю та права безробітного на отримання матеріальної допомоги.

2. Початок другого періоду розвитку ринку праці відноситься до:

- а) прийняття першого радянського кодексу законів про працю;
- б) встановлення права людини на працю та право безробітного на отримання матеріальної допомоги;
- в) отримання права місцевих рад народних депутатів трудящих примусово залучати незайнятих людей до суспільної праці;
- г) монополізації Державними органами влади функцій регулювання відносин праці та реєстрації безробітних.

3. Третій період розвитку ринку праці пов'язаний з:

- а) прийняттям першого радянського кодексу законів про працю;
- б) переходом до НЕПу та провалом воєнного комунізму;
- в) прийняттям нового кодексу праці;
- г) отриманням права місцевих рад народних депутатів трудящих примусово залучати незайнятих людей до суспільної праці.

4. Четвертий період розвитку ринку праці пов'язаний із:

- а) прийняттям нового кодексу праці;
- б) переходом до НЕПу та провалом воєнного комунізму;
- в) встановленням права людини на працю та право безробітного на отримання матеріальної допомоги;
- г) оголошення безробіття як повністю ліквідованого.

5. Примусова реєстрація, мобілізація працездатного населення та його розподіл за галузями економіки, наявність тру-

дової армії, мілітаризація праці, характерні для... періоду розвитку вітчизняного ринку праці:

- а) першого;
- б) другого;
- в) третього;
- г) четвертого.

6. Відновлення ринкових відносин в сфері виробництва та праці, виплат допомоги по безробіттю, відміна трудових повинностей та мобілізації, впровадження добровільного порядку праці, поява радянських бірж праці характерні для... періоду розвитку вітчизняного ринку праці:

- а) першого;
- б) другого;
- в) третього;
- г) четвертого.

7. Встановлення центральним союзним, республіканським або галузевим плановим органом тарифних ставок оплати праці, розмірів посадових окладів, регламентація максимальних розмірів премій, доплат, надбавок до заробітної плати, ліквідація установ праці характерно для... періоду розвитку вітчизняного ринку праці:

- а) першого;
- б) другого;
- в) третього;
- г) четвертого.

8. В розвинутих капіталістичних країнах світу формується механізм регулювання національних та регіональних ринків праці, що відбувається в... етапи:

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5.

9. Перший етап розвитку національних та регіональних ринків праці в розвинутих капіталістичних країнах світу відбувався в:

- а) 20-тих рр. XX ст.;
- б) 30-тих рр. XX ст.;
- в) 40-тих рр. XX ст.;
- г) 50-тих рр. XX ст.

10. Епізодичний характер регулювання, що обумовлюється виникаючими в економіці екстремальними ситуаціями, характерний для такого етапу розвитку ринку праці капіталістичних країн:

- а) першого;
- б) другого;
- в) третього;
- г) четвертого.

11. Правові основи регулювання ринку праці розроблялись на... етапі розвитку ринку праці капіталістичних країн:

- а) першому;
- б) другому;
- в) третьому;
- г) четвертому.

12. Систематичний вплив на ринок праці в руслі кейнсіанської економічної концепції, що передбачає створення державою нових робочих місць в державному секторі, організацію суспільних робіт, розширення сфери державної освіти та професійної підготовки, підвищення обсягу витрат на допомоги, відбувався на... етапі розвитку ринку праці капіталістичних країн:

- а) першому;
- б) другому;
- в) третьому;
- г) четвертому.

13. Панування кейнсіанської теорії регулювання ринку праці було характерно для:

- а) 20—30-тих рр. XX ст.;
- б) 40—50-тих рр. XX ст.
- в) 50—60-тих рр. XX ст.;
- г) 60—70-тих рр. XX ст.

14. Консервативний напрямок державного регулювання ринку праці на третьому етапі його розвитку був характерний для таких країн:

- а) Німеччина;
- б) Франція;
- в) Англія;
- г) США.

15. Ліберальний напрямок державного регулювання ринку праці на третьому етапі його розвитку був характерний для таких країн:

- а) Германія;
- б) Франція;
- в) Англія;
- г) США.

16. В часи незалежності в Україні Васильченко В. С. та Василенко П. М. виділяють... періоди розвитку ринку праці відповідно до системи реформування заробітної плати:

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5.

17. Руйнування відтворювальної функції заробітної плати, збіднілість багатьох працюючих, зростання прихованого безробіття та нерегламентованої зайнятості високими темпами внаслідок прийняття Закону України «Про підприємство на Україні», статтею 19 якого підприємствам надавалась повна самостійність в організації заробітної плати та встановленні фонду оплати праці, характерно для... періоду розвитку ринку праці України в умовах незалежності:

- а) першому (за часів радянської влади до 1991 року);
- б) другому (1991—1992 рр.);
- в) третьому (грудень 1992 р. — травень 1995 р.);
- г) четвертому (з травня 1995 року).

18. Вченими науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції і Науково-дослідного інституту соціального захисту населення виділено... етапи соціальної політики:

- а) 2;
- б) 3;
- в) 4;
- г) 5.

19. На... етапі розвитку ринку праці основними завданнями, на думку вчених Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції і Науково-дослідного інституту соціального захисту населення є: боротьба з бідністю та формування середнього кла-

су, наближення національного законодавства до європейських стандартів, переорієнтація соціальної політики на сім'ю:

- а) першому;
- б) другому;
- в) третьому;
- г) четвертому.

20. За співвідношенням попиту та пропозиції на ринку праці України за 1991—2004 рр. виділяються такі етапи розвитку ринку праці України та її регіонів: початковий етап трансформації — пропозиція праці скорочується, попит на працю скорочується в 6,4 рази швидше; проміжний етап трансформації — попит на працю скорочується, пропозиція праці легалізується і підвищується в 7 разів швидше, ніж скорочується попит на працю; та етап економічного зростання — пропозиція праці продовжує підвищуватись, але попит на працю підвищується в 31,3 рази швидше для яких характерні наступна хронологія:

- а) 1991—1993 рр.; 1994—1998 рр.; 1999—2004 рр.;
- б) 1991—1995 рр.; 1996—1999 рр.; 2000—2004 рр.;
- в) 1991—1994 рр.; 1995—1999 рр.; 2000—2004 рр.;
- г) 1991—1995 рр.; 1996—2000 рр.; 2001—2004 рр.

ТЕСТИ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЮ 3

1. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» до зареєстрованих безробітних належать:

а) працездатні громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

б) працездатні громадяни, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до неї;

в) громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

г) громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

2. До безробітних, за методологією МОП відносяться особи віком:

- а) 15—70 років;
- б) 16—60 років;
- в) 16—55 років — жінки, 16—60 років — чоловіки;
- г) 18—60 років.

3. Рівень безробіття за методологією МОП визначається за формулою (де З — кількість зайнятих, Б — кількість безробітних, П — кількість працездатного населення):

а) $РБ = \frac{Б}{П}$;

б) $РБ = \frac{Б}{З}$;

в) $РБ = \frac{Б}{З + Б}$;

г) $РБ = \frac{Б}{П}$.

4. Рівень зареєстрованого безробіття в Україні визначається за формулою:

а) $РБ = \frac{Б}{П}$;

б) $РБ = \frac{Б}{З}$;

в) $РБ = \frac{Б}{З + Б}$;

г) $РБ = \frac{Б}{П}$.

5. Залежно від типу відносин між найманими працівниками та роботодавцями, та механізму регулювання цих відносин, ринок праці може бути:

- а) жорстким або гнучким;
- б) з мікроекономічною та макроекономічною гнучкістю;
- в) з стандартними та нестандартними робочими місцями;
- г) з професійною та географічно мобільністю праці.

6. Жорстка регламентація звільнення, встановлення значних витрат підприємців в разі звільнення працівників — це така характеристика жорсткого ринку праці, як:

- а) гарантія зайнятості;
- б) стабільність зайнятості;
- в) забезпечення трудящих стабільними доходами;
- г) стабільність змісту роботи.

7. Макроекономічну та мікроекономічну гнучкість передбачає гнучкість:

- а) витрат на робочу силу;
- б) форм зайнятості та режими робочого часу;
- в) рівнів впливу профспілок та держави на ринок праці;
- г) професійної та географічної мобільності робочої сили.

8. Гнучкість витрат на робочу силу, що передбачає: наявність чотирьох основних частин у системі оплати праці: прямих виплат (базової ставки та надбавки), непрямих виплат (компенсацій), бонусів (премій), передпенсійних виплат; проведення переговорів щодо розміру заробітної плати безпосередньо зі своїми працівниками; дотримання принципів трудової моралі, яка характеризує загальноприйнятий порядок внутрішньофірмової поведінки в разі виникнення економічних труднощів; скорочення заробітної плати, починаючи згори, із добровільною подачею заяв високооплачуваними працівниками на зниження своєї заробітної плати; припинення найму нової робочої сили; звернення керівництва фірми до персоналу з проханням добровільно залишити роботу з одержанням вихідної допомоги тощо, характерна для:

- а) американської моделі ринку праці;
- б) японської моделі ринку праці;
- в) шведської моделі ринку праці;
- г) французької моделі ринку праці.

9. Громадські роботи проводяться:

- а) Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- б) Державним центром зайнятості;
- в) Міністерством праці та соціальної політики;
- г) обласними державними адміністраціями.

10. Аналіз динаміки абсолютних та відносних показників ринку праці передбачає:

- а) горизонтальний аналіз;
- б) вертикальний аналіз;
- в) порівняльний аналіз;
- г) трендовий аналіз.

11. Стратегією економічного і соціального розвитку України на 2004—2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» прогнозується:

- а) підвищення кількості зайнятих;
- б) стабільна кількість зайнятих;
- в) зниження кількості зайнятих;
- г) відсутність зайнятих.

12. Для ринку праці України характерним є:

- а) підвищення кількості безробітних;
- б) стабільна кількість безробітних;
- в) зниження кількості безробітних;
- г) відсутність безробітних.

13. Рівень зареєстрованого безробіття — це відношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення, до...:

- а) чисельності економічно активного населення;
- б) до працездатного населення працездатного віку на відповідну дату;
- в) середньорічної чисельності населення працездатного віку;
- г) до чисельності населення працездатного віку на відповідну дату.

14. Визначення впливу окремих факторів (причин) на результативний показник детермінованих (розділених у часі) або стохастичних (що не мають певного порядку) прийомів дослідження, передбачає:

- а) порівняльний аналіз;
- б) аналіз відносних показників (коефіцієнтів);
- в) вертикальний аналіз;
- г) факторний аналіз.

15. Перший період розвитку вітчизняного ринку праці почався:

- а) в дореволюційній Росії;
- б) в роки радянської влади;
- в) із прийняттям першого радянського кодексу законів про працю;
- г) із встановленням права людини на працю та права безробітного на отримання матеріальної допомоги.

16. Перший етап розвитку національних та регіональних ринків праці в розвинутих капіталістичних країнах світу відбувався в:

- а) 20-тих рр. XX ст.;
- б) 30-тих рр. XX ст.;

- в) 40-тих рр. XX ст.;
- г) 50-тих рр. XX ст.

17. Панування кейнсіанської теорії регулювання ринку праці було характерно для:

- а) 20—30-тих рр. XX ст.;
- б) 40—50-тих рр. XX ст.
- в) 50—60-тих рр. XX ст.;
- г) 60—70-тих рр. XX ст.

18. Ліберальний напрямок державного регулювання ринку праці на третьому етапі його розвитку був характерний для таких країн:

- а) Німеччина та Франція;
- б) Франція та Греція;
- в) Англія та США;
- г) США та Греція.

19. Руйнування відтворювальної функції заробітної плати, збіднілість багатьох працюючих, зростання прихованого безробіття та нерегламентованої зайнятості високими темпами внаслідок прийняття Закону України «Про підприємництво на Україні», статтею 19 якого підприємствам надавалась повна самостійність в організації заробітної плати та встановленні фонду оплати праці, характерно для... періоду розвитку ринку праці України в умовах незалежності:

- а) першому (за часів радянської влади до 1991 року);
- б) другому (1991—1992 рр.);
- в) третьому (грудень 1992 р. — травень 1995 р.);
- г) четвертому (з травня 1995 року).

20. За співвідношенням попиту та пропозиції на ринку праці України за 1991—2004 рр. виділяються такі етапи розвитку ринку праці України та її регіонів: початковий етап трансформації — пропозиція праці скорочується, попит на працю скорочується в 6,4 рази швидше; проміжний етап трансформації — попит на працю скорочується, пропозиція праці легалізується і підвищується в 7 разів швидше, ніж скорочується попит на працю; та етап економічного зростання — пропозиція праці продовжує підвищуватись, але попит на працю підвищується в 31,3 рази швидше для яких характерні наступна хронологія:

- а) 1991—1993 рр.; 1994—1998 рр.; 1999—2004 рр.;
- б) 1991—1995 рр.; 1996—1999 рр.; 2000—2004 рр.;

- в) 1991—1994 рр.; 1995—1999 рр.; 2000—2004 рр.;
- г) 1991—1995 рр.; 1996—2000 рр.; 2001—2004 рр.

ТЕСТИ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Сукупність фізичних та духовних якостей, якими володіє організм і які пускаються нею в хід кожного разу, коли вона виробляє будь-які споживчі вартості — це:

- а) робоча сила;
- б) людський капітал;
- в) трудовий капітал;
- г) праця.

2. Платоспроможна потреба суспільства в робочій силі — це:

- а) попит на ринку праці;
- б) пропозиція праці;
- в) індивідуальний попит на працю;
- г) індивідуальна пропозиція праці.

3. При перевищенні попиту над пропозицією праці формується такий тип кон'юнктури ринку праці:

- а) працедефіцитна;
- б) праценадлишкова;
- в) рівноважна;
- г) ступенева.

4. Ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність стану працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту; використання у виробництві прогресивних технологій, які вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок, — це:

- а) первинний ринок праці;
- б) вторинний ринок праці;
- в) офіційний ринок праці;
- г) ринок праці підприємців та менеджерів.

5. Згідно з якою із теоретичних моделей ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили:

- а) класичною;
- б) неокласичною;

- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

6. Закономірності, що враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг, називаються:

- а) законами Хікса-Маршала;
- б) законами похідного попиту;
- в) кейнсіанськими закономірностями;
- г) законами Карла Маркса.

7. Чутливість попиту на працю до ціни капіталу визначає:

- а) коефіцієнт еластичності;
- б) пряма еластичність;
- в) перехресна еластичність;
- г) еластичність капіталу.

8. Який із перелічених компонентів не є елементом інфраструктури ринку праці:

- а) державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального та місцевого рівня;
- б) недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові та профспілкові служби господарюючих суб'єктів країни, громадські організації;
- в) законодавчо-нормативна база функціонування ринку праці;
- г) система норм та методів регулювання ринку праці.

9. Коефіцієнт стабільності персоналу (K_c) розраховується так:

- а) $K_c = \frac{Чп}{Ч} 100\%$;
- б) $K_c = \frac{Чз}{Ч} 100\%$;
- в) $K_c = Kп + Kз$;
- г) $K_c = \frac{Ч1}{Ч} 100\%$.

10. Стратегія, за якою весь персонал поділяється на три частини: постійні працівники, тимчасові працівники, периферійна робоча сила, які при виникненні трудозбиткової кон'юнктури вивільняються почергово, починаючи з останньої, називається:

- а) стратегія «трилисника»;
- б) стратегія «трикутника»;

- в) стратегія «диверсифікації вивільнення»,
- г) своя відповідь.

11. Індивідуальну пропозицію праці можна виразити у вигляді формули: $Si = TKя Ki$, де $Kя$ — коефіцієнт якості праці, Ki — коефіцієнт інтенсивності праці, T — це:

- а) кількість працюючих протягом обстежуваного періоду;
- б) кількість безробітних, що пропонують свою працю на ринку;
- в) кількість економічно активного населення країни, регіону, галузі, підприємства;
- г) кількість робочих годин на тиждень, місяць, рік, протягом яких індивід бажає працювати, перебуваючи на ринку праці.

12. Крива байдужості індивіда на ринку праці має вигляд:

- а) спадаючої кривої;
- б) вертикальної прямої;
- в) прямої із зворотнім нахилом;
- г) гіперболи.

13. Зображення процесу відмови індивіда від певної величини доходу для отримання додаткового часу відпочинку на графіку кривої байдужості індивіда на ринку праці відображається:

- а) переміщенням по кривій байдужості знизу вгору;
- б) переміщенням по кривій байдужості зверху вниз;
- в) переміщенням кривої байдужості вгору;
- г) переміщенням кривої байдужості вниз.

14. Сукупність комбінацій дохід-дозвілля, характерний для різних рівнів корисності для індивіда відображає:

- а) крива байдужості;
- б) карта кривих байдужості;
- в) бюджетне обмеження;
- г) бюджетне обмеження із урахуванням нетрудового доходу.

15. Більш привабливими є комбінації дохід-дозвілля, розташовані на карті кривих байдужості:

- а) на початку координат;
- б) на кривій байдужості, розташованій якомога ближче до початку координат;
- в) на кривій байдужості, розташованій якомога далі від початку координат;
- г) між початком координат і кривими байдужості.

16. Наявність нетрудового доходу надає можливість індивіду більше споживати при тому ж рівні годин праці, дозволяє отримувати блага, не приносячи в жертву години дозвілля. Графічно наявність нетрудового доходу відображається так:

- а) лінія бюджетного обмеження пересувається вниз;
- б) переміщуються криві байдужості на карті кривих байдужості;
- в) лінія бюджетного обмеження пересувається вгору;
- г) переміщення відбувається на лінії бюджетного обмеження.

17. Сукупна пропозиція (S_c) — це сума індивідуальних пропозицій на ринку праці (S_i): $S_c = \sum_{i=1}^N S_i$, або $S_c = S I N$, де i — порядковий номер індивідуальної пропозиції, N — це:

- а) кількість індивідуальних продавців на ринку праці;
- б) кількість економічно активного населення країни;
- в) кількість працездатного населення країни;
- г) кількість населення країни \pm міграційне сальдо.

18. Крива сукупної пропозиції має вигляд:

- а) позитивно нахиленої прямої;
- б) загнутої у зворотну сторону кривої;
- в) спадаючої кривої;
- г) вертикальної лінії.

19. Пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку відповідатиме:

- а) кількості осіб, що бажають працювати на даній фірмі (КБ);
- б) кількості безробітних необхідної професії та кваліфікації (Б);
- в) ринковій ціні праці та, відповідно, граничним витратам на цей ресурс ($W = MRC$);
- г) середнім витратам на працю (ARC).

20. Чи завжди є вірним вираз: «Чим меншим є рівень заробітної плати, тим привабливішим є фактор праці для фірми»:

- а) завжди;
- б) ніколи;
- в) до певної межі, поки $MRP > MRC$;
- г) до певної межі, поки $MRC > MRP$.

21. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» до зареєстрованих безробітних належать:

- а) працездатні громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у дер-

жавній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

б) працездатні громадяни, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до неї;

в) громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи;

г) громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

22. До безробітних, за методологією МОП відносяться особи віком:

а) 15—70 років;

б) 16—60 років;

в) 16—55 років — жінки, 16—60 років — чоловіки;

г) 18—60 років.

23. Рівень безробіття за методологією МОП визначається за формулою (де З — кількість зайнятих, Б — кількість безробітних, П — кількість працездатного населення):

а) $PБ = \frac{Б}{П}$;

б) $PБ = \frac{Б}{З}$;

в) $PБ = \frac{Б}{З + Б}$;

г) $PБ = \frac{Б}{П}$.

24. Рівень зареєстрованого безробіття в Україні визначається за формулою:

а) $PБ = \frac{Б}{П}$;

б) $PБ = \frac{Б}{З}$;

в) $PБ = \frac{Б}{З + Б}$;

г) $PБ = \frac{Б}{П}$.

25. Стратегією економічного і соціального розвитку України на 2004—2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» прогнозується:

- а) підвищення кількості зайнятих;
- б) стабільна кількість зайнятих;
- в) зниження кількості зайнятих;
- г) відсутність зайнятих.

26. Для ринку праці України характерним є:

- а) підвищення кількості безробітних;
- б) стабільна кількість безробітних;
- в) зниження кількості безробітних;
- г) відсутність безробітних.

27. Рівень зареєстрованого безробіття — це відношення чисельності безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості населення, до...:

- а) чисельності економічно активного населення;
- б) до працездатного населення працездатного віку на відповідну дату;
- в) середньорічної чисельності населення працездатного віку;
- г) до чисельності населення працездатного віку на відповідну дату.

28. Визначення впливу окремих факторів (причин) на результативний показник детермінованих (розділених у часі) або стохастичних (що не мають певного порядку) прийомів дослідження, передбачає:

- а) порівняльний аналіз;
- б) аналіз відносних показників (коефіцієнтів);
- в) вертикальний аналіз;
- г) факторний аналіз.

29. Перший період розвитку вітчизняного ринку праці почався:

- а) в дореволюційній Росії;
- б) в роки радянської влади;
- в) із прийняттям першого радянського кодексу законів про працю;
- г) із встановленням права людини на працю та права безробітного на отримання матеріальної допомоги.

30. Панування кейнсіанської теорії регулювання ринку праці було характерно для:

- а) 20—30-тих рр. XX ст.;
- б) 40—50-тих рр. XX ст.
- в) 50—60-тих рр. XX ст.;
- г) 60—70-тих рр. XX ст.

ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ (ПРАКТИЧНИХ) ЗАНЯТЬ ДЛЯ СТУДЕНТІВ ДЕННОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Модуль 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Семінарське заняття 1 (2 год.)

Тема. Ринок праці в економічній системі, його суть і функції

Питання для обговорення

1. Сутність і місце ринку праці в економічній системі.
2. Кількісний та якісний, статичний та динамічний, об'єктивний та суб'єктивний підходи до вивчення явищ та понять на ринку праці.
3. Умови виникнення та ефективність функціонування ринку праці.
4. Типи, форми і різновиди ринку праці.
5. Теоретичні основи вчення про ринок праці.
6. Елементи і функції ринку праці.
7. Сегментація ринку праці.

Практичне завдання 1. Проаналізувати основні методологічні визначення та поняття, що використовуються в офіційній статистиці України при аналізі ринку праці.

Надати відповіді на такі питання:

1. Віковий ценз економічно активного населення в Україні становить:

- а) 15—54 років для жінок, і 15—59 років для чоловіків;
- б) 18—55 років для жінок, і 18—60 років для чоловіків;
- в) 17—60 років;
- г) 15—70 років.

2. Які із перелічених груп осіб включаються до складу зайнятого населення за результатами обстеження населення з питань економічної активності згідно офіційної статистики України:

- а) особи, що працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину за наймом за винагороду в грошовому чи натурально-

му вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві;

б) особи, що мали постійне місце роботи;

в) працювали безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

г) особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин.

3. Як визначаються рівні економічної активності, зайнятості та безробіття. Обґрунтувати значення цих показників для аналізу ринку праці.

4. Пояснити різницю між підходами до визначення безробітних за методологією МОП та за Законом України «Про зайнятість населення».

5. Які із перелічених нижче груп осіб включаються до економічно неактивного населення в Україні:

а) учні та студенти;

б) пенсіонери за віком, по інвалідності та на пільгових умовах;

в) особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими;

г) особи працездатного віку, які зневірилися у пошуках роботи;

д) особи, які не мають необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом через хворобу, навчання тощо.

Методичні рекомендації

Для вирішення даного завдання необхідно скористатися офіційними роз'ясненнями Державного комітету статистики України щодо Основних методологічних визначень та понять, що використовуються при оцінці ринку праці¹:

¹ Ринок праці України за 2004 рік. Доповідь від 15 червня 2005 р. № 9/1-1-21/214. — К.: Держкомстат України, 2005.

<p>Обстеження населення з питань екологічної активності</p>	<p>Проводяться органами державної статистики з 1995 року. У 1995—1998 рр. проводилися раз на рік, 1999—2003 рр. — щоквартально, в останньому місяці кожного кварталу, а з січня 2004 року, впроваджені в практику постійної роботи Держкомстату України з щомісячною періодичністю проведення за оновленою програмою. Нова програма організації та проведення щомісячних вибіркових обстежень має суттєві відмінності, порівняно з щоквартальною системою організації збору відповідних даних. Зокрема, збільшилися обсяги вибіркової сукупності домогосподарств (у сільській місцевості майже втричі), що дозволило підвищити надійність даних як в цілому по країні, так і в регіональному розрізі. З метою вдосконалення інформаційних можливостей аналізу показників економічної активності, зайнятості, безробіття та методології визначення у відповідності до міжнародних стандартів, за експертною допомогою фахівців Міжнародної Організації Праці (МОП) внесено зміни до інструментарію проведення обстеження.</p>
<p>Основа проведення обстежень</p>	<p>Обстеження проводяться за місцем постійного проживання населення спеціально підготовленими працівниками (статистиками) шляхом безпосереднього опитування (на добровільних засадах) осіб віком 15—70 років (включно), які проживають у домогосподарствах, що потрапили до вибіркової сукупності. Базою проведення обстежень виступає сукупність домогосподарств, відібраних в усіх регіонах країни на науково обґрунтованих засадах, з урахуванням схеми ротатції, за якою кожне відібране домогосподарство повинно опитуватися 6 разів. Опитування 3 місяці поспіль — перерва у 9 місяців — опитування 3 місяці поспіль. Обсяг щомісячної вибіркової сукупності домогосподарств становить 18,5 тисяч.</p> <p>Обстеженню підлягають усі члени домогосподарства у віці 15—70 років (включно), які постійно проживають в цьому домашньому господарстві (незалежно від наявності прописки та її характеру).</p> <p>Обстеженню не підлягають:</p> <p>Домогосподарства:</p> <ul style="list-style-type: none"> — які знаходяться у першій або другій зоні радіативного забруднення внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС; — в яких всі особи знаходяться поза віковими межами (молодше 15 та старше 70 років); — в яких проживає одинока особа, яка має явні розумові чи інші відхилення, через які не спроможна надати об'єктивну інформацію, необхідну для заповнення анкет.

	<p>Особи, які належать до нижче зазначених категорій:</p> <ul style="list-style-type: none"> — студенти та учні всіх типів навчальних закладів, які виїхали та тимчасово проживають в іншій місцевості і підлягають опитуванню за місцем їх навчання; — інституційне населення (військовослужбовці строкової служби; особи, що знаходяться у місцях позбавлення волі; особи, що постійно проживають у будинках-інтернатах, будинках для осіб похилого віку тощо). — особи, які в період відвідування домогосподарства були тимчасово відсутні та їхнє повернення не очікується впродовж наступних 12 місяців.
<p>Охоплення опитуванням</p>	<p>Впродовж січня—грудня 2004 року було опитано 141,3 тис. респондентів віком 15—70 років, що складає 0,40% постійного населення України зазначеного віку. Кількість проведених інтерв'ю становила 391,1 тис. Рівень участі відібраних домогосподарств в обстеженні складав: у міській місцевості — 77,1% та 87,3% в сільській.</p>
<p>Період проведення обстежень</p>	<p>Опитування населення здійснюється у третій декаді кожного місяця з 21 по 30 (31) число (включно).</p>
<p>Звітний період</p>	<p>Звітним періодом є обстежуваний тиждень (з понеділка по неділю), що включає 15 число місяця.</p>
<p>Методологічна основа</p>	<p>Основні визначення та поняття розроблені за рекомендаціями Міжнародної Організації Праці та 13 Міжнародної конференції від 29 жовтня 1982 року з урахуванням національних особливостей законодавчої та нормативної бази, що забезпечує можливість здійснення міжнародних співставлень для оцінки розвитку трудового потенціалу та аналізу виконання ратифікованих Україною Міжнародних Конвенцій МОП та ООН у сфері соціально-трудових відносин.</p>
<p>Розновсюдження даних на генеральну сукупність</p>	<p>Вибіркові показники, отримані за матеріалами квартальних обстежень 1999—2003 рр. до цього часу розповсюджувалися на генеральну сукупність населення України відповідно до даних «доперешисного» періоду. У зв'язку з отриманням у цьому році остаточних даних Всеукраїнського перепису населення України 2001 року та закінченням відповідних демографічних переахунків ставево-вікової структури населення за регіонами України, показники економічної активності, зайнятості та безробіття, отримані на підставі щомісячних вибіроквих обстежень у 2004 році були розраховані з урахуванням даних демографічної статистики про чисельність постійного населення України на 1 січня 2004 року. Система розповсюдження даних щомісячних обстежень на даний час враховує новий дизайн вибірки та схему ротації домогосподарств.</p>

Економічно активне населення	Складається з населення обох статей віком від 15 до 70 років включно, які впродовж звітного періоду займалися економічною діяльністю або шукали роботи і були готові приступити до неї, тобто класифікувалися як «зайняті» або «безробітні», визначені за методологією МОП.
Рівень економічної активності	Визначається як відношення (у відсотках) чисельності економічно активного населення віком 15—70 років до всього обстеженого населення означеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.
Зайняті економічною діяльністю (надалі- зайняті)	Вважаються особи віком 15—70 років, які: — працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б 1 годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; — працювали безкоштовно на підприємстві, у бізнесі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої власноруч цієї діяльності; — особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (бізнес), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особистих обставин.
Рівень зайнятості	Визначається як відношення (у відсотках) чисельності зайнятого населення віком 15—70 років до всього населення означеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.
Безробітні, визначені за методологією МОП	Особі віком 15—70 років (зарєєстровані та незарєєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом основним умовам: а) «не мали роботи (прибуткового заняття)»;

	<p>б) «активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню», тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;</p> <p>в) були «готові приступити до роботи впродовж 2-х найближчих тижнів», тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві.</p>
	<p>До категорії безробітних відносяться також особи, які не шукають роботу через те, що вже її знайшли і мають домовленість про початок роботи через певний проміжок часу, а також проходять навчання за на- правленням державної служби зайнятості населення.</p>
<p><i>Рівень безробіття, визначений за методологією МОП</i></p>	<p>Відношення (у відсотках) чисельності безробітних віком 15—70 років до економічно активного населення (робочої сили) означеного віку або відповідної соціально-демографічної ознаки.</p>
<p><i>Зарєстровані безробітні</i></p>	<p>Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» до зарєстрованих безробітних належать пра- цездатні громадяни працездатного віку, які не мають заробітку чи інших передбачених законодавством доходів, зарєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні при- ступити до підходящої роботи.</p>
<p><i>Рівень зарєстровано- го безробіття</i></p>	<p>З 2005 року рівень зарєстрованого безробіття визначається як відношення чисельності безробітних, зарє- строваних у державній службі зайнятості населення, до середньорічної чисельності населення праце- здатного віку. Це обумовлено удосконаленням методології розрахунку показника, яка враховує ліочу демографічну структуру населення та методику розрахунку рівня безробіття за методологією МОП. До цього року показник розраховувався як відношення (у відсотках) чисельності безробітних, зарєстрова- них у державній службі зайнятості населення, до працездатного населення працездатного віку на від- повідну дату. Рівень зарєстрованого безробіття за 2004 рік та попередні роки, уточнено по відношенню до раніше опублікованих.</p>

	<p>З метою здійснення порівнянь з даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, проводиться розрахунок середньої за період (за місяць, квартал, півріччя, 9 місяців, рік) чисельності зареєстрованих безробітних. Відповідний показник рівня безробіття рахується по відношенню до економічно активного населення працездатного віку за відповідний період. Слід відмітити, що через недостатню кількість вільних робочих місць в офіційному секторі та розповсюдження неформальної зайнятості у сільській місцевості чисельність зареєстрованих безробітних в окремі періоди перевищує обсяги безробіття, визначеного за методологією МОП.</p>
<p>Економічно неактивне населення</p>	<p>Особи, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні».</p> <p>До складу цієї категорії населення включаються незайняті особи, які належать до таких соціальних груп:</p> <ul style="list-style-type: none"> — учні та студенти; — пенсіонери за віком, по інвалідності та на пільгових умовах; — особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; — особи працездатного віку, які зневірилися у пошуках роботи; — інші особи, які не мали необхідності у працевлаштуванні, а також ті, які шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом через хворобу, навчання тощо.
<p>Показники економічної активності населення працездатного віку</p>	<p>Показники економічної активності, зайнятості та безробіття населення працездатного віку, розраховані на базі вибіркового обстежень з питань економічної активності охоплюють:</p> <ul style="list-style-type: none"> — жінок віком 15 — 54 років; — чоловіків віком 15 — 59 років.

Семінарське заняття 2 (2 год.) **Механізм саморегулювання ринку праці.**

Питання для обговорення

1. Теоретичні основи саморегулювання ринку праці.
2. Регулююча роль попиту та пропозиції на конкурентному ринку праці.
3. Класичні моделі ринку праці та особливості їх саморегулювання.
4. Зарубіжні моделі ринків праці.

Практичне завдання 1. На основі отриманих на лекції та при самостійній роботі знань, відповісти на такі питання:

1) Для якої із теоретичних моделей характерне обґрунтування механізму ринкового саморегулювання ринку за рахунок конкуренції:

- а) класичної;
- б) неокласичної;
- в) кейнсіанської;
- г) монетаристської.

2) Згідно з якою із теоретичних моделей ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили:

- а) класичною;
- б) неокласичною;
- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

3) Прихильники якої з теоретичних моделей обґрунтовують можливість досягнення макроекономічної стабільності і довготермінової рівноваги лише за умов повністю вільних конкурентних ринків за рахунок гнучких цін і заробітної плати без втручання держави, монополій або профспілок, і необхідність «природного» рівня безробіття:

- а) класичної;
- б) неокласичної;
- в) кейнсіанської;
- г) монетаристської.

4) Згідно з якою теоретичною моделлю основним регулятором ринку праці виступає сама робоча сила, бо ринок праці, загалом підкоряючись загальним ринковим законам, має характерні особ-

ливості, оскільки робоча сила як суб'єктивний фактор виробництва, будучи товаром, може водночас активно впливати на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну:

- а) інституціоналістською;
- б) марксистською;
- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

5) Згідно з якою теоретичною моделлю фактором саморегулювання ринку праці виступає мультиплікатор — коефіцієнт, який характеризує співвідношення між агрегатною величиною та її структурною частиною, ступінь позитивного зворотного зв'язку — впливу однієї величини на іншу у керованій системі:

- а) інституціоналістською;
- б) марксистською;
- в) кейнсіанською;
- г) монетаристською.

б) Сукупна заробітна плата працівників буде знижуватись по мірі підвищення рівня заробітної плати при умовах, що зайнятість падає швидше, ніж підвищується заробітна плата при:

- а) еластичному попиті на працю;
- б) нееластичному попиті на працю;
- в) еластичність ϵ меншою 1;
- г) одиничній еластичності.

Надати визначення еластичності по заробітній платі або власній еластичності попиту на працю. Навести її формулу. Пояснити зміни еластичного, нееластичного та одинично еластичного попиту при зміні заробітної плати.

7) Абсолютна величина еластичності, що характерна еластичному питтиту на працю ϵ :

- а) більшою 1;
- б) меншою 1;
- в) знаходиться в інтервалі від -1 до 1;
- г) дорівнює 1.

8) Закономірності, що враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг, називаються:

- а) законами Хікса-Маршала;
- б) законами похідного попиту;
- в) Кейнсіанськими закономірностями;
- г) законами Карла Маркса.

9) Що означає показник перехресної еластичності попиту на працю? Як він визначається? Як на даний показник діють ефект масштабу та ефект заміщення.

10) Максимізація прибутку відбувається в точці перетину кривої попиту на працю із кривою граничних витрат за такого виду ринку праці:

- а) чисто конкурентний ринок праці;
- б) модель моносонії (монополії одного покупця);
- в) модель з урахуванням дії профспілок;
- г) модель двосторонньої монополії.

11) Система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі «довічного наймання», за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (55—60 років) характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а) японська модель ринку праці;
- б) американська модель ринку праці;
- в) шведська модель ринку праці;
- г) італійська модель ринку праці.

12) Децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу по безробіттю, індивідуалізм, обмежений вплив держави характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а) японська модель ринку праці;
- б) американська модель ринку праці;
- в) шведська модель ринку праці;
- г) італійська модель ринку праці.

13) Активна політика зайнятості, яка направлена на попередження безробіття; «політику послідовності» в заробітній платі, що забезпечує рівність ставок заробітної плати за рівну працю незалежно від фінансового стану фірм; підтримку слабоконкурентних робітників (молодь, інвалідів, жінок та ін.) в формі субсидій роботодавцям для створення робочих місць і виплаті заробітної плати; підтримки зайнятості у соціально значимих, але мало прибуткових секторах економіки, характерна для такої зарубіжної моделі ринку праці:

- а) японська модель ринку праці;
- б) американська модель ринку праці;
- в) шведська модель ринку праці;
- г) італійська модель ринку праці.

14) Визначити особливості встановлення рівноваги на чисто конкурентному ринку праці, ринку монополії одного покупця, ринку з активним втручанням профспілок та ринку двосторонньої монополії.

Семінарське заняття 3

Тема: Внутрішньofірмовий ринок праці

Питання для обговорення

1. Внутрішньofірмовий ринок праці: поняття та його елементи.
2. Формування внутрішньofірмового ринку праці.
3. Особливості функціонування внутрішньofірмового ринку праці.
4. Розвиток трудового капіталу підприємства.
5. Пристосування внутрішньofірмового ринку праці до змін на підприємстві.

Практична ситуація. Група є відділом Економічного моніторингу ТОВ «Юрбізнесконсалтинг». Перед відділом стоїть задача проаналізувати розвиток внутрішньofірмового ринку праці області в динаміці, за структурою та в регіональному розрізі, розробити напрями регулювання розвитку внутрішньofірмового ринку праці. Для адекватної оцінки розвитку ринку праці області необхідно дослідити динаміку регіонального розвитку та розвитку внутрішньofірмового ринку праці України за видами економічної діяльності і порівняти з обласними показниками.

Для цього у відділі виділяють чотири функціональні групи:

- 1 група — група внутрішньо-структурного аналізу,
- 2 група — група внутрішньо-регіонального аналізу,
- 3 група — група зовнішньо-регіонального аналізу,
- 4 група — група зовнішньо-структурного аналізу.

Завдання 1 групи — проаналізувати внутрішньofірмові ринки регіону за видами економічної діяльності.

Завдання 2 групи — згрупувати місцеві регіони Полтавської області за рівнем розвитку їх внутрішньofірмових ринків праці, зробити висновки.

Завдання 3 групи — згрупувати регіони України за рівнем розвитку їх внутрішньofірмових ринків праці і визначити місце Полтавської області, зробити висновки.

Завдання 4 групи — проаналізувати внутрішньofірмові ринки України за видами економічної діяльності.

Результатом роботи має стати занесення результатів аналізу по всіх визначених напрямках, із занесенням у конспект наступних таблиць і матриць:

Таблиця 1

**РОЗВИТОК ВНУТРІШНЬОФІРМОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Блок видів економічної діяльності	Вид економічної діяльності	Критерій віднесення до блоку	ΔКП	ΔКП _%
1. Кількість найманих працівників зросла		$\Delta\text{КП} > 0$		
2. Кількість найманих працівників залишилась незмінною		$\Delta\text{КП} = 0$		
3. Кількість найманих працівників скоротилась				
А. Більше, ніж в середньому по області		$ \Delta\text{КП}_{\%} > \Delta\text{КП}_{\% \text{ обл}} $		
Б. Менше, ніж в середньому по області		$ \Delta\text{КП}_{\%} < \Delta\text{КП}_{\% \text{ обл}} $		

Таблиця 2

РОЗВИТОК ВНУТРІШНЬОФІРМОВОГО РИНКУ ПРАЦІ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА РЕГІОНАМИ

Група регіонів	Регіон	Критерій віднесення до блоку	ΔКП	ΔКП _%
1. Кількість найманих працівників зросла		$\Delta\text{КП} > 0$		
2. Кількість найманих працівників залишилась незмінною		$\Delta\text{КП} = 0$		
3. Кількість найманих працівників скоротилась		$\Delta\text{КП} < 0$		
А. Більше, ніж в середньому по області		$ \Delta\text{КП}_{\%} > \Delta\text{КП}_{\% \text{ обл}} $		
Б. Менше, ніж в середньому по області		$ \Delta\text{КП}_{\%} < \Delta\text{КП}_{\% \text{ обл}} $		

	Оборот по прийому кадрів	
	Низький	Високий
Оборот по звільненню кадрів Високий	Звуження внутрішньофірмових ринків праці	Нерозвинутість внутрішньофірмових ринків праці
	Відносна стабільність внутрішньофірмових ринків праці	Розширення внутрішньофірмових ринків праці

Рис. 1. Матриця оцінки регіональних ВФРП України

	Оборот по прийому кадрів	
	Низький	Високий
Оборот по звільненню кадрів Високий	Звуження внутрішньофірмових ринків праці	Нерозвинутість внутрішньофірмових ринків праці
	Відносна стабільність внутрішньофірмових ринків праці	Розширення внутрішньофірмових ринків праці

Рис. 2. Матриця оцінки ВФРП України за видами економічної діяльності

*Методичні рекомендації
для групи внутрішньо-структурного аналізу (група 1)*

Завдання 1 групи — проаналізувати внутрішньофірмові ринки Полтавської області за видами економічної діяльності.

Інформація для аналізу:

**СЕРЕДНЬОРІЧНА КІЛЬКІСТЬ НАЙМАНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ, (тис.осіб)**

Вид економічної діяльності	2000	2001	2002	2003	2004
<i>1</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Всього	513	483	459	438	419
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	136	119	102	88	75
Рибне господарство	1	1	1	1	1
Промисловість	133	128	126	124	128
Будівництво	28	24	22	20	17
Оптова й роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту	22	21	20	18	19
з неї роздрібна торгівля побутовими товарами та їх ремонт	14	12	9	8	8
Готелі та ресторани	2	2	2	1	1
Транспорт і зв'язок	37	36	33	32	31
наземний транспорт	22	21	12	12	11
допоміжні транспортні послуги	5	5	11	11	10
пошта і зв'язок	10	10	10	9	10
Фінансова діяльність	5	5	5	5	6
Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам	12	12	12	13	12
з них дослідження та розробки	2	2	2	2	1
Державне управління	23	23	27	27	20
Освіта	54	54	54	53	54
Охорона здоров'я та соціальна допомога	47	46	43	44	44
Колективні, громадські та особисті послуги	13	12	12	12	11
з них діяльність у сфері відпочинку і розваг, культури та спорту	9	8	9	8	8

Працівникам даного відділу аналізувати внутрішньо фірмові ринки праці за видами економічної діяльності слід в такій послідовності:

1. Визначити напрям динамічних змін кількості працівників за видами економічної діяльності в абсолютному вимірі, використовуючи формулу:

$$\Delta \text{КП} = \text{КП}_{2004} - \text{КП}_{2000}, \text{ осіб,}$$

визначити види діяльності, чисельність працівників яких зросла протягом аналізованого періоду.

2. Визначити відносну динаміку кількості працівників за видами економічної діяльності, використовуючи формулу:

$$\Delta \text{КП}_{\%} = \frac{\text{КП}_{2004} - \text{КП}_{2000}}{\text{КП}_{2000}} \cdot 100, \%$$

за результатами види економічних діяльностей необхідно згрупувати на такі, кількість працівників яких скорочується швидше, ніж в середньому по області, та такі, кількість працівників яких скорочується повільніше, ніж в середньому по області.

Розрахунки слід проводити в таблиці:

Вид економічної діяльності	2000	2001	2002	2003	2004	$\Delta \text{КП}$	$\Delta \text{КП}_{\%}$
<i>1</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
Всього	513	483	459	438	419		
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	136	119	102	88	75		
Рибне господарство	1	1	1	1	1		
Промисловість	133	128	126	124	128		
Будівництво	28	24	22	20	17		
Оптова й роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту	22	21	20	18	19		
з неї роздрібна торгівля побутовими товарами та їх ремонт	14	12	9	8	8		
Готелі та ресторани	2	2	2	1	1		
Транспорт і зв'язок	37	36	33	32	31		
наземний транспорт	22	21	12	12	11		
допоміжні транспортні послуги	5	5	11	11	10		

Вид економічної діяльності	2000	2001	2002	2003	2004	ΔКП	ΔКП _%
<i>1</i>	3	4	5	6	7	8	9
пошта і зв'язок	10	10	10	9	10		
Фінансова діяльність	5	5	5	5	6		
Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам	12	12	12	13	12		
з них дослідження та розробки	2	2	2	2	1		
Державне управління	23	23	27	27	20		
Освіта	54	54	54	53	54		
Охорона здоров'я та соціальна допомога	47	46	43	44	44		
Колективні, громадські та особисті послуги	13	12	12	12	11		
з них діяльність у сфері відпочинку і розваг, культури та спорту	9	8	9	8	8		

3. За результатами проведених розрахунків слід заповнити наступну таблицю:

**РОЗВИТОК ВНУТРІШНЬОФІРМОВОГО РИНКУ ПРАЦІ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Блок видів економічної діяльності	Вид економічної діяльності	Критерій віднесення до блоку	ΔКП	ΔКП _%
1. Кількість найманих працівників зростає		$\Delta КП > 0$		
2. Кількість найманих працівників залишилась незмінною		$\Delta КП = 0$		
3. Кількість найманих працівників скоротилась				
А. Більше, ніж в середньому по області		$ \Delta КП_{\%} > \Delta КП_{\%} обл $		
Б. Менше, ніж в середньому по області		$ \Delta КП_{\%} < \Delta КП_{\%} обл $		

4. Зробити висновки по загальній динаміці розвитку внутрішньо фірмового ринку праці регіону та за видами економічної діяльності.

*Методичні рекомендації
для групи внутрішньо-регіонального аналізу (група 2)*

Завдання 2 групи — згрупувати місцеві регіони Полтавської області за рівнем розвитку їх внутрішньо фірмових ринків праці, зробити висновки.

Інформація для аналізу:

**СЕРЕДНЬОРІЧНА КІЛЬКІСТЬ НАЙМАНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ПО РАЙОНАХ І МІСТАХ, (тис. осіб)**

	2000	2001	2002	2003	2004
Полтавська область	513	483	459	438	419
Великобагачанський	9	8	7	7	5
Гадяцький	18	17	16	14	14
Глобинський	17	15	14	13	12
Гребінківський	9	9	8	7	7
Диканський	7	7	6	6	6
Зіньківський	13	12	10	9	8
Карлівський	13	12	11	10	10
Кобеляцький	16	13	12	10	9
Козельщинський	7	6	5	4	4
Котелевський	6	6	5	5	4
Кременчуцький	8	8	7	6	5
Лохвицький	15	14	13	11	11
Лубенський	13	10	9	8	7
Машівський	6	5	5	4	4
Миргородський	14	13	12	10	9
Новосанжарський	10	9	8	7	7
Оржицький	10	9	9	8	7
Пирятинський	11	10	9	8	8
Полтавський	13	12	11	10	10

	2000	2001	2002	2003	2004
Решетилівський	10	9	8	7	6
Семенівський	9	8	7	6	5
Хорольський	13	12	11	10	9
Чорнухинський	5	5	4	3	3
Чутівський	8	7	6	5	5
Шишацький	9	8	9	9	8
м. Полтава	122	119	124	128	124
м. Комсомольськ	18	18	17	17	17
м. Кременчук	81	78	75	75	75
м. Лубни	13	15	13	13	12
м. Миргород	10	9	8	8	8

Працівникам даного відділу аналізувати внутрішньо фірмові ринки праці за регіонами Полтавської області слід в такій послідовності:

4. Визначити напрям динамічних змін кількості працівників за регіонами в абсолютному вимірі, використовуючи формулу:

$$\Delta \text{КП} = \text{КП}_{2004} - \text{КП}_{2000}, \text{ осіб,}$$

визначити регіони, чисельність працівників яких зросла протягом аналізованого періоду.

5. Визначити відносну динаміку кількості працівників за регіонами, використовуючи формулу:

$$\Delta \text{КП}_{\%} = \frac{\text{КП}_{2004} - \text{КП}_{2000}}{\text{КП}_{2000}} \cdot 100, \%$$

за результатами регіони необхідно згрупувати на такі, кількість працівників яких скорочується швидше, ніж в середньому по області, та такі, кількість працівників яких скорочується повільніше, ніж в середньому по області.

Розрахунки слід проводити в таблиці:

Реґіон	2000	2001	2002	2003	2004	ΔКП	ΔКП _%
Полтавська область	513	483	459	438	419		
Великобаґачанський	9	8	7	7	5		
Гадяцький	18	17	16	14	14		
Глобінський	17	15	14	13	12		
Гребінківський	9	9	8	7	7		
Диканський	7	7	6	6	6		
Зіньківський	13	12	10	9	8		
Карлівський	13	12	11	10	10		
Кобеляцький	16	13	12	10	9		
Козельщинський	7	6	5	4	4		
Котелевський	6	6	5	5	4		
Кременчуцький	8	8	7	6	5		
Лохвицький	15	14	13	11	11		
Лубенський	13	10	9	8	7		
Машівський	6	5	5	4	4		
Миргородський	14	13	12	10	9		
Новосанжарський	10	9	8	7	7		
Оржицький	10	9	9	8	7		
Пирятинський	11	10	9	8	8		
Полтавський	13	12	11	10	10		
Решетилівський	10	9	8	7	6		
Семенівський	9	8	7	6	5		
Хорольський	13	12	11	10	9		
Чорнухинський	5	5	4	3	3		
Чутівський	8	7	6	5	5		
Шишацький	9	8	9	9	8		
м. Полтава	122	119	124	128	124		
м. Комсомольськ	18	18	17	17	17		
м. Кременчук	81	78	75	75	75		
м. Лубни	13	15	13	13	12		
м. Миргород	10	9	8	8	8		

3. За результатами проведених розрахунків слід заповнити наступну таблицю:

**РОЗВИТОК ВНУТРІШНЬОФІРМОВОГО РИНКУ ПРАЦІ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА РЕГІОНАМИ**

Група регіонів	Регіон	Критерій віднесення до блоку	$\Delta КП$	$\Delta КП_{\%}$
1. Кількість найманих працівників зросла		$\Delta КП > 0$		
2. Кількість найманих працівників залишилась незмінною		$\Delta КП = 0$		
3. Кількість найманих працівників скоротилась		$\Delta КП < 0$		
А. Більше, ніж в середньому по області		$ \Delta КП_{\%} > \Delta КП_{\%} обл $		
Б. Менше, ніж в середньому по області		$ \Delta КП_{\%} < \Delta КП_{\%} обл $		

4. Зробити висновки.

*Методичні рекомендації
для групи зовнішньо-регіонального аналізу (група 3)*

Завдання 3 групи — згрупувати регіони України за рівнем розвитку їх внутрішньо фірмових ринків праці і визначити місце Полтавської області, зробити висновки.

Інформація для аналізу:

**РІВЕНЬ ПРИЙОМУ ТА ВИБУТТЯ ПРАЦІВНИКІВ
ЗА РЕГІОНАМИ УКРАЇНИ¹**

№ п/п	Назва регіону	У % до середньооблікової кількості штатних працівників	
		прийнято	вивільнено
	Україна	27,1	28,8
1	Автономна Республіка Крим	35,0	37,8
2	Вінницька	24,1	29,5

¹ Праця України 2004: Статистичний збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2005. — С. 71.

№ п/п	Назва регіону	У % до середньооблікової кількості штатних працівників	
		прийнято	вивільнено
3	Волинська	24,4	25,0
4	Дніпропетровська	26,7	26,5
5	Донецька	27,8	29,0
6	Житомирська	24,9	28,9
7	Закарпатська	26,4	26,9
8	Запорізька	24,8	26,2
9	Івано-Франківська	20,8	22,8
10	Київська	29,7	31,7
11	Кіровоградська	29,6	33,3
12	Луганська	28,0	28,6
13	Львівська	21,8	22,9
14	Миколаївська	29,2	31,8
15	Одеська	28,0	29,6
16	Полтавська	26,9	28,6
17	Рівненська	24,4	27,3
18	Сумська	24,0	28,9
19	Тернопільська	20,4	22,5
20	Харківська	29,2	31,6
21	Херсонська	30,2	34,2
22	Хмельницька	22,7	28,3
23	Черкаська	29,4	33,4
24	Чернівецька	31,2	33,1
25	Чернігівська	23,0	26,1
26	м. Київ	30,4	28,1
27	м. Севастополь	33,0	31,9

В даній матриці оцінюється розвиток ВФРП регіонів за двома показниками: оборот по прийому кадрів та оборот по звільненню кадрів. Як за першим, так і за другим показником, всі регіони поділяються на дві групи відносно співвідношення їх приватного

значення і середнього значення показника по Україні. В результаті в матриці формується чотири блоки:

Блок 1: оборот по прийому кадрів — нижче середнього по Україні (низький), оборот по звільненню кадрів — вище середнього по Україні (високий). Для даного блоку характерне звуження регіонального ринку праці в результаті якого крім наявної тенденції низької активності підприємств в подальшому розвитку, про що свідчать нижчі ніж в середньому по Україні показники обороту по прийому кадрів, існує тенденція скорочення існуючих обсягів виробництва, про що свідчать вищі ніж в середньому по Україні показники обороту по звільненню кадрів з робочих місць. Найбільш актуальною на регіональному рівні є стратегія соціального захисту від безробіття, державне втручання держави в розвиток ринку праці, організація громадських робіт.

Блок 2: оборот по прийому кадрів — високий, оборот по звільненню кадрів — високий. Для даного блоку характерним є те, що існує відносно високий попит на ринку праці з боку підприємств. Разом з тим, визначення таких регіонів як тих, що стрімко розвивають своє виробництво не є об'єктивним. Тому що підприємства даних регіонів задовольняють свій попит на ринку праці на короткостроковий період, швидко звільнюючи працівників. Високий попит на працю в таких регіонах визваний перш за все, високою плинністю кадрів, зорієнтованістю підприємств на зовнішній ринок праці, і неефективністю управління внутрішньо фірмовим ринком праці, його нерозвинутістю. На даній фазі розвитку ВФРП необхідним є активна підтримка підприємництва з боку регіональних органів влади, створення додаткових робочих місць за рахунок державних коштів, допомога безробітним у навчанні, перенавчанні, підвищенні кваліфікації.

Блок 3: оборот по прийому кадрів — низький, оборот по звільненню кадрів — низький. Для даного блоку характерним є відносна стабільність внутрішньофірмового ринку праці. Обороти по звільненню кадрів є нижчим ніж в середньому по Україні, підприємства регіонів намагаються використовувати наявні на внутрішньо фірмовому ринку праці кадри. Разом з тим, на даному етапі розвитку економіки України такий стан розвитку внутрішньо фірмового ринку праці є недостатнім, необхідним є підвищення підприємницької активності та збільшення попиту на працю. Регіональним органам влади на даному етапі розвитку ВФРП слід зацікавлювати підприємства у скороченні плинності кадрів, застосовувати податкові, фінансові, адміністративні важелі в сис-

Працівникам відділу необхідно розробити матрицю оцінки регіональних ВФРП України за даними 2004 року та дослідити тенденції розвитку ринків праці регіонів. Зробити висновки. Слід акцентувати увагу на розвитку ринку праці Полтавської області в порівнянні з ринками праці інших регіонів.

*Методичні рекомендації
для групи зовнішньо-структурного аналізу (група 4)*

Завдання 4 групи — проаналізувати внутрішньофірмові ринки України за видами економічної діяльності, зробити висновки.

Інформація для аналізу¹:

**РІВЕНЬ ПРИЙОМУ ТА ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ УКРАЇНИ
ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: 2004 р.**

№ п/п	Вид економічної діяльності	У % до середньооблікової кількості штатних працівників	
		прийнято	вивільнено
	Україна	27,1	28,8
1	Сільське господарство та пов'язані з ним послуги	31,7	47,8
2	Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	32,9	33,4
3	Рибне господарство	32,8	50
4	Промисловість	29,8	29,9
5	Будівництво	46,8	48,3
6	Оптова й роздрібна торгівля	51,1	50,7
7	з них роздрібна торгівля побутовими товарами та їх ремонт	43,0	47
9	Готелі та ресторани	51,4	37,1
10	Транспорт і зв'язок:	20,4	22,1
11	наземний	22,4	26,7
12	водний	17,9	19,8

¹ Праця України 2004: Статистичний збірник. — К.: Державний комітет статистики України, 2005. — с. 69.

№ п/п	Вид економічної діяльності	У % до середньооблікової кількості штатних працівників	
		прийнято	вивільнено
13	Авіаційний	24,9	25,8
14	допоміжні транспортні послуги	14,9	15,3
15	пошта та зв'язок	24,5	24,1
16	Фінансова діяльність	39,5	27
17	Операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам	35,2	37,5
18	з них дослідження та розробки	20,7	20,2
19	Державне управління	21,2	18
23	Освіта	14,3	13,8
24	Охорона здоров'я та соціальна допомога	14,7	15,2
25	Колективні, громадські та особисті послуги	25,3	26,1
27	з них діяльність у сфері відпочинку і розваг, культури та спорту	20,5	20,6

В даній матриці оцінюється розвиток ВФРП України за двома показниками: оборот по прийому кадрів та оборот по звільненню кадрів. Як за першим, так і за другим показником, всі види економічної діяльності поділяються на дві групи відносно співвідношення їх приватного значення і середнього значення показника по Україні. В результаті в матриці формується чотири блоки:

Блок 1: оборот по прийому кадрів — нижче середнього по Україні (низький), оборот по звільненню кадрів — вище середнього по Україні (високий). Для даного блоку характерне звуження ринку праці в результаті якого крім наявної тенденції низької активності підприємств в подальшому розвитку, про що свідчать нижчі ніж в середньому по Україні показники обороту по прийому кадрів, існує тенденція скорочення існуючих обсягів виробництва, про що свідчать вищі ніж в середньому по Україні показники обороту по звільненню кадрів з робочих місць. Найбільш актуальною для цього блоку є стратегія соціального захисту від безробіття, державне втручання держави в розвиток ринку праці, організація громадських робіт.

Блок 2: оборот по прийому кадрів — високий, оборот по звільненню кадрів — високий. Для даного блоку характерним є те, що існує відносно високий попит на ринку праці з боку підприємств. Разом з тим, визначення цих видів економічної діяльності як тих, що стрімко розвивають своє виробництво не є об'єктивним. Тому що підприємства даних сфер задовольняють свій попит на ринку праці на короткостроковий період, швидко звільнюючи працівників. Високий попит на працю в цих сферах визваний перш за все, високою плинністю кадрів, зорієнтованістю підприємств на зовнішній ринок праці, і неефективністю управління внутрішньофірмовим ринком праці, його нерозвиненістю. На даній фазі розвитку ВФРП необхідним є активна підтримка підприємництва з боку регіональних органів влади, створення додаткових робочих місць за рахунок державних коштів, допомога безробітним у навчанні, перенавчанні, підвищенні кваліфікації.

Блок 3: оборот по прийому кадрів — низький, оборот по звільненню кадрів — низький. Для даного блоку характерним є відносна стабільність внутрішньофірмового ринку праці. Оборот по звільненню кадрів є нижчим ніж в середньому по Україні, підприємства даної сфери намагаються використовувати наявні на внутрішньофірмовому ринку праці кадри. Разом з тим, на даному етапі розвитку економіки України такий стан розвитку внутрішньофірмового ринку праці є недостатнім, необхідним є підвищення підприємницької активності та збільшення попиту на працю. Органам влади на даному етапі розвитку ВФРП слід зацікавлювати підприємства у скороченні плинності кадрів, застосовувати податкові, фінансові, адміністративні важелі в системі мотивації підприємств у використанні кадрів на довгостроковій основі.

Блок 4: оборот по прийому кадрів — високий, оборот по звільненню кадрів — низький. Для даного блоку характерний найвищий рівень розвитку ВФРП. Підприємства сфер даного блоку впроваджують стратегію розвитку, при цьому праця на підприємствах використовується на стабільній основі. Обороти по звільненню кадрів є нижчими ніж в середньому по Україні. При цьому відбувається додатковий набір кадрів. На даній (найвищій) фазі розвитку ВФРП державні органи влади мають зацікавлювати підприємства у подальшому розвитку їх трудового капіталу, забезпечення його освітньо-кваліфікаційної відповідності, підвищення ступеня його капіталізації, створення ефективної системи мотивації, системи внутрішньофірмового соціального забезпечення робітників.

Працівникам даного відділу необхідно заповнити матрицю оцінки ВФРП України за видами економічної діяльності.

	Оборот по прийому кадрів	
	Низький	Високий
Оборот по звільненню кадрів Високий	Звуження внутрішньофірмових ринків праці	Нерозвинутість внутрішньофірмових ринків праці
Оборот по звільненню кадрів Низький	Відносна стабільність внутрішньофірмових ринків праці	<i>Розширення внутрішньофірмових ринків праці</i>

Матриця оцінки ВФРП України за видами економічної діяльності

Зробити висновки.

Модуль 2.
**МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

Семінарське заняття 4 (2 год.)
Тема. Індивідуальне пропонування на ринку праці

Питання для обговорення

1. Сутність та структура індивідуального пропонування на ринку праці.
2. Теорія індивідуального вибору на ринку праці. Рівновага продавця на ринку праці.
3. Ефект доходу та заміщення в класичній теорії пропозиції часу.
4. Крива індивідуальної пропозиції на ринку праці.
5. Пропозиція якості та інтенсивності праці.

Практичне завдання 1. За матеріалами лекції та рекомендованої до теми літератури, визначити чинники, що впливають на індивідуальну пропозицію праці та ступінь їх впливу.

Методичні рекомендації

Для виконання завдання необхідно заповнити таблицю, вказавши фактори та відсотковий розмір їх впливу на індивідуальне пропонування на ринку праці.

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ІНДИВІДУАЛЬНУ ПРОПОЗИЦІЮ ПРАЦІ

№ п/п	Фактор впливу	Ступінь впливу, %
Σ		100%

Для визначення ступеня впливу визначених факторів на індивідуальну пропозицію праці, результати самостійного оцінювання кожного студента вносять до загальної таблиці, у графі 1 якої

визначені фактори впливу на результативний показник, а в решті граф розміщені оцінки експертів (в даному випадку, студентів групи) кожного чинника, сума всіх оцінок, відхилення суми оцінок кожного чинника від середньої суми, квадрат відхилення та місце чинника серед інших, яке визначається за сумою оцінок.

Рейтинг фактора визначається балами від 1 до N , що присвоюються в напрямку від максимального значення квадрату відхилень до мінімального.

**РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ТА ОЦІНКА ЗНАЧУЩОСТІ ВПЛИВУ
ФАКТОРІВ НА ІНДИВІДУАЛЬНУ ПРОПОЗИЦІЮ ПРАЦІ**

Фактор впливу	Оцінки експертів					Сума оцінок
	1	2	N	
Σ	100	100	100	100	100	$100 \cdot N$

Зробити висновки.

**Семінарське заняття 5 (2 год.)
Тема. Сукупне пропонування на ринку праці**

Питання для обговорення

1. Сутність сукупної пропозиції праці. Крива сукупної пропозиції праці.
2. Фактори, що впливають на пропозицію праці. Закон пропозиції праці.
3. Сегментація сукупної пропозиції праці.
4. Особливості сукупного пропонування в Україні.
5. Регулювання обсягу сукупної пропозиції праці.

Практичне завдання 1. Проаналізувати стан сукупної пропозиції на ринку праці України, використовуючи дані офіційної статистики про економічну активність населення України. Порівняти рівень економічної активності сільського та міського населення, його динамічні тенденції.

Методичні рекомендації

Для розв'язання даної задачі слід послідовно визначити:

1.Зміну економічної активності населення України, використовуючи абсолютні та відносні показники динаміки.

2.Зміну економічної активності сільського та міського населення України, використовуючи абсолютні та відносні показники динаміки. Зробити порівняння та висновки.

3.Проаналізувати динаміку економічної активності населення України за віковими групами. Визначити особливості розподілу економічно активного населення України по містах та селах.

4.Проаналізувати структуру економічної активності населення, тобто, питому вагу зайнятих та безробітних в загальній чисельності економічно активного населення. Проаналізувати її зміни за аналізовані роки, вплив на неї урбанізації.

5.Проаналізувати рівень економічної активності населення, рівень зайнятості та безробіття, зробити їх порівняння за місцевим та сільським населенням.

Зробити висновки.

Для аналізу використати приведені дані Експрес — інформації Держкомстату України № 118 від 22.04.2005 р. про економічну активність населення України за 2003—2004 рр., зробити висновки.

ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ: 2003—2004 рр., (тис. осіб)

	Все населення		Міське населення		Сільське населення	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Економічно активне населення у віці 15—70 років, тис. осіб	22171,3	22202,4	15615,9	15504,5	6555,4	6697,9
— працездатного віку	20618,1	20582,5	14671,3	14565,2	5946,8	6017,3
— старше працездатного віку	1553,2	1619,9	944,6	939,3	608,6	680,6
Зайняте населення у віці 15—70 років, тис. осіб	20163,3	20295,7	14063,9	14158,5	6099,4	6137,2
— працездатного віку	18624,1	18694,3	13132,6	13234,5	5491,5	5459,8
— старше працездатного віку	1539,2	1601,4	931,3	924,0	607,9	677,4
Безробітне населення за методологією МОП у віці 15—70 років, тис. осіб	2008,0	1906,7	1552,0	1346,0	456,0	560,7

	Все населення		Міське населення		Сільське населення	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004
— працездатного віку	1994,0	1888,2	1538,7	1330,7	455,3	557,5
— старше працездатного віку	14,0	18,5	13,3	15,3	0,7	3,2
Економічно неактивне населення у віці 15—70 років, тис. осіб	13687,6	13622,9	9229,4	9373,6	4458,2	4249,3
— працездатного віку	8262,8	8365,4	5750,3	5902,8	2512,5	2462,6
— старше працездатного віку	5424,8	5257,5	3479,1	3470,8	1945,7	1786,7
Рівень економічної активності, у відсотках до населення:						
— у віці 15—70 років	61,8	62,0	62,9	62,3	59,5	61,2
— працездатного віку	71,4	71,1	71,8	71,2	70,3	71,0
— старше працездатного віку	22,3	23,6	21,4	21,3	23,8	27,6
Рівень зайнятості, у відсотках до населення:						
— у віці 15—70 років	56,2	56,7	56,6	56,9	55,4	56,1
— працездатного віку	64,5	64,6	64,3	64,7	64,9	64,4
— старше працездатного віку	22,1	23,3	21,1	21,0	23,8	27,5
Рівень безробіття, у відсотках до економічно активного населення:						
— у віці 15—70 років	9,1	8,6	9,9	8,7	7,0	8,4
— працездатного віку	9,7	9,2	10,5	9,1	7,7	9,3
— старше працездатного віку	0,9	1,1	1,4	1,6	0,1	0,5

Практичне завдання 2. Проаналізувати статеві відмінності економічної активності населення України, динамічні зміни економічної активності жінок та чоловіків.

Методичні рекомендації

Для розв'язання даної задачі слід послідовно визначити:

1. Зміну економічної активності жінок України, використовуючи абсолютні та відносні показники динаміки.

2. Зміну економічної активності чоловіків України, використовуючи абсолютні та відносні показники динаміки.

3. Порівняти значення показників, підрахованих в 1 та 2 пунктах.
 4. Проаналізувати динаміку економічної активності жінок України за віковими групами.
 5. Проаналізувати динаміку економічної активності чоловіків України за віковими групами.
 6. Порівняти значення показників, підрахованих в 4 та 5 пунктах.
 7. Проаналізувати структуру економічної активності жінок, тобто, питому вагу зайнятих та безробітних в загальній чисельності економічно активних жінок. Проаналізувати її зміни в динаміці.
 8. Проаналізувати структуру економічної активності чоловіків, тобто, питому вагу зайнятих та безробітних в загальній чисельності економічно активних чоловіків. Проаналізувати її зміни в динаміці.
 9. Порівняти значення показників, підрахованих в 4 та 5 пунктах.
 10. Проаналізувати рівень економічної активності жінок України, його динаміку. Проаналізувати рівні зайнятості та безробіття в динаміці.
 11. Проаналізувати рівень економічної активності чоловіків України, його динаміку. Проаналізувати рівні зайнятості та безробіття чоловіків в динаміці.
 12. Порівняти значення показників, підрахованих в 10 та 11 пунктах.
- Зробити висновки.
- Для аналізу слід використати приведені дані Експрес — інформації Держкомстату України № 118 від 22.04.2005 р. про економічну активність населення за статтю в 2003—2004 роках.

**ЕКОНОМІЧНА АКТИВНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ
ЗА СТАТТЮ У 2003—2004 рр., (тис. осіб)**

	Жінки		Чоловіки	
	2003	2004	2003	2004
Економічно активне населення у віці 15—70 років, тис. осіб	10915,9	10912,0	11255,4	11290,4
— працездатного віку	9935,5	9811,0	10682,6	10771,5
— старше працездатного віку	980,4	1101,0	572,8	518,9
Зайняте населення у віці 15—70 років, тис. осіб	9963,6	10006,9	10199,7	10288,8
— працездатного віку	8992,7	8921,5	9631,4	9772,8
— старше працездатного віку	970,9	1085,4	568,3	516,0

	Жінки		Чоловіки	
	2003	2004	2003	2004
Безробітне населення за методологією МОП у віці 15—70 років, тис. осіб	952,3	905,1	1055,7	1001,6
— працездатного віку	942,8	889,5	1051,2	998,7
— старше працездатного віку	9,5	15,6	4,5	2,9
Економічно неактивне населення у віці 15—70 років, тис. осіб	8026,1	8016,9	5661,5	5606,0
— працездатного віку	4377,7	4488,6	3885,1	3876,8
— старше працездатного віку	3648,4	3528,3	1776,4	1729,2
Рівень економічної активності, у відсотках до населення:				
— у віці 15—70 років	57,6	57,6	66,5	66,8
— працездатного віку	69,4	68,6	73,3	73,5
— старше працездатного віку	21,2	23,8	24,4	23,1
Рівень зайнятості, у відсотках до населення:				
— у віці 15—70 років	52,6	52,9	60,3	60,9
— працездатного віку	62,8	62,4	66,1	66,7
— старше працездатного віку	21,0	23,4	24,2	23,0
Рівень безробіття, у відсотках до економічно активного населення:				
— у віці 15—70 років	8,7	8,3	9,4	8,9
— працездатного віку	9,5	9,1	9,8	9,3
— старше працездатного віку	1,0	1,4	0,8	0,6

Практичне завдання 3. Проаналізувати напрями державного регулювання сукупної пропозиції праці, визначені в Указі Президента України № 958/99 від 3 серпня 1999 року «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року».

Практичне завдання 4. Оцінити демографічні та міграційні фактори формування сукупної пропозиції праці регіонів України за напрямками:

1. Кількість населення регіонів України.
2. Рівень працездатності населення регіонів України.
3. Напрямок демографічного розвитку регіонів.
4. Міграційні фактори формування сукупної пропозиції праці регіонів України.

Методичні рекомендації до завдання 1:

використовуючи статистичні дані згрупувати регіони за кількістю населення:

1. регіони із великою кількістю населення;
2. регіони із середньою кількістю населення;
3. регіони із низькою кількістю населення.

Величина інтервалу визначається за формулою:

$$I = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{3}$$
, де X_{\max} та X_{\min} — максимальне та мінімальне значення кількості населення регіонів.

Методичні рекомендації до завдання 2:

згрупувати регіони за питомою вагою населення працездатного віку у загальній кількості населення регіону:

1. регіони із середнім рівнем населення працездатного віку у загальній кількості населення регіону $I_n = I_c = P_{\text{внпвУ}} \pm 1\%$, де I_n — питома вага населення працездатного віку регіону у його загальній чисельності, I_c — інтервал середніх значень питомої ваги населення працездатного віку у загальній кількості населення регіону, $P_{\text{внпвУ}}$ — питома вага працездатного населення України у загальній кількості населення України;

2. регіони із низьким рівнем населення працездатного віку у загальній кількості населення регіону $I_n < I_c$;

3. регіони із високим рівнем населення працездатного віку у загальній кількості населення регіону $I_n > I_c$.

Методичні рекомендації до завдання 3:

згрупувати регіони за напрямом демографічного розвитку регіонів:

1. регіони із позитивним напрямом демографічного розвитку регіонів України $P_{\text{внпв}} > P_{\text{внспв}}$;

2. регіони із негативним напрямом демографічного розвитку регіонів України ПВнмпв (ПВнспв, де ПВнмпв та ПВнспв — питома вага населення молодше та старше працездатного віку.

Методичні рекомендації до завдання 4:

згрупувати регіони за напрямками міжрегіональної та зовнішньої міграції населення враховуючи сальдо міжрегіональної міграції населення регіонів та сальдо зовнішньої міграції населення регіонів:

1. Центри зростання сукупної пропозиції праці, що приймають населення як з інших регіонів України, так і з-за кордону (міграційні сальдо позитивні (+ +)).

2. Регіони з «витісненням» корінного населення, для яких характерним є приріст населення із-за кордону та виїзд корінного населення в інші регіони України (сальдо зовнішньої міграції позитивне, сальдо внутрішньої міжрегіональної міграції — від'ємне (+ -)).

3. Регіони, привабливі для мешканців інших регіонів України, які втрачають корінне населення за рахунок зовнішніх міграцій (сальдо зовнішньої міграції від'ємне, сальдо внутрішньої міжрегіональної міграції — позитивне (- +)).

4. Регіони скорочення сукупної пропозиції праці як за рахунок внутрішньо регіональних, так і за рахунок зовнішньої міграції населення (міграційні сальдо від'ємні (- -)).

		+ Сальдо внутрішньої міжрегіональної міграції –	
– Сальдо зовнішньої міграції +	1	2	
	3	4	

Для аналізу використати наведену в таблиці інформацію:

МІГРАЦІЙНИЙ РУХ НАСЕЛЕННЯ ЗА 2004 РІК¹, (осіб)

Регіон	У межах України			Зовнішня міграція		
	число прибулих	число вибулих	приріст	число прибулих	число вибулих	приріст
Україна	750 812	750 812	×	38 567	46 182	-7615
АРК	34 260	33 767	493	5125	4286	839
Вінницька	30 964	33 100	-2136	1008	1213	-205
Волинська	18 209	18 972	-763	460	1001	-541
Дніпропетровська	54 982	52 508	2474	2276	3111	-835
Донецька	64 110	65 524	-1414	5525	6384	-859
Житомирська	23 647	26 478	-2831	617	909	-292
Закарпатська	9366	10 790	-1424	218	1379	-1161
Запорізька	27 093	27 732	-639	2109	2300	-191
Івано-Франківська	16 354	17 206	-852	295	610	-315
Київська	31 395	30 975	420	854	771	83
Кіровоградська	13 752	18 930	-5178	355	741	-386
Луганська	36 525	40 929	-4404	1973	3791	-1818
Львівська	32 357	34 219	-1862	562	1138	-576
Миколаївська	19 784	21 555	-1771	1122	1113	9
Одеська	34 855	34 922	-67	3309	2051	1258
Полтавська	30 995	31 457	-462	761	990	-229
Рівненська	20 287	21 818	-1531	299	968	-669
Сумська	19 544	22 594	-3050	541	876	-335
Тернопільська	13 971	15 690	-1719	320	544	-224
Харківська	58 515	52 307	6208	2886	3446	-560
Херсонська	15 931	19 844	-3913	896	1230	-334
Хмельницька	24 259	26 782	-2523	623	789	-166
Черкаська	27 662	28 772	-1110	909	937	-28
Чернівецька	11 540	11 880	-340	469	979	-510
Чернігівська	18 738	21 529	-2791	455	879	-424
м. Київ	56 475	27 184	29291	3535	2852	683
Севастополь	5242	3348	1894	1065	894	171

Зробити висновки.

Результати групування нанести на карту за варіантами.

¹ Демографічна ситуація в Україні у 2004 році. Експрес — інформація Державного комітету статистики України від 14. 02. 2005 р. № 38. — С. 12.

Семінарське заняття 6 (2 год.)

Тема. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу

Питання для обговорення

1. Сутність індивідуального попиту на працю. Крива індивідуального попиту на працю та визначення обсягу індивідуального попиту на ринку праці.
2. Сукупний попит на ринку праці. Закон попиту на працю.
3. Фактори впливу на попит на ринку праці. Ефекти масштабу та заміщення.
4. Еластичність попиту.
5. Особливості сукупного попиту на ринку праці в Україні.

Практичне завдання 1. Визначити індивідуальний попит на конкурентному ринку праці для фірми, функція якого має вигляд: $D = 90 - 2W$, де W — заробітна плата. Функція пропозиції праці для такої фірми має вигляд: $S = 20$. Яким буде рівноважний обсяг виробництва та реалізації продукції при такому рівні індивідуального попиту на працю, якщо його виробнича функція та функція попиту на продукцію фірми мають вигляд відповідно: $Q = 2L + 40$, $Qd = 190 - 2p$. Визначте ціну, за якою підприємство буде реалізовувати продукцію.

Методичні рекомендації

При конкурентному ринку праці окрема фірма погоджується з ринковою ціною праці, і може придбати на ринку більшу чи меншу кількість трудових послуг за даною ціною. Тому пропозиція праці для окремої фірми на конкурентному ринку буде абсолютно еластичною і матиме вигляд прямої лінії, що відповідатиме ринковій ціні праці та, відповідно, граничним витратам на цей ресурс: $W = MRC$ (рис. 1).

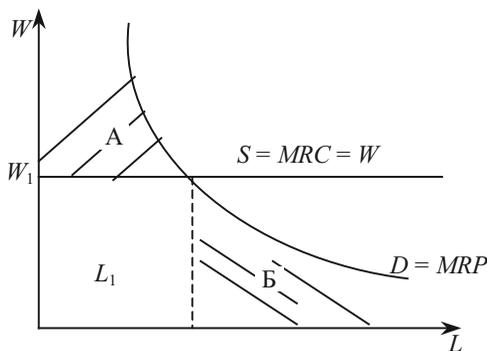


Рис. 1. Визначення оптимального рівня індивідуального попиту на конкурентному ринку праці

Попит на працю для фірми визначається кривою граничного продукту (MRP) в грошовому вираженні. Чим меншим є рівень заробітної плати, тим привабливішим є фактор праці для фірми. Але у визначенні зворотної залежності між ставкою заробітної плати і обсягом попиту є обмеження. Поки $MRP > MRC$, фірма може збільшувати попит на працю при скороченні ціни. Якщо ж додатково витрачена гривня на додаткову працю приносить доходу менше, ніж витрачено коштів, подальше збільшення попиту на працю для фірми стає економічно недоцільним, навіть якщо рівень заробітної плати скорочується (зона Б). Тобто, якщо фірма має 5 станків, та наймання додаткового, шостого робітника, є нерентабельним, бо приросту продукції в результаті не відбудеться. І витрачати кошти на заробітну плату шостому робітникові є недоцільним, навіть якщо робітник згоден працювати за її заниженою ставкою. Оптимальним обсягом індивідуального попиту, що максимізує прибуток фірми, є $L_1 (MRP = MRC)^1$, коли фірма наймає максимальну кількість працівників, не підвищуючи при цьому собівартість продукції.

Практичне завдання 2. Визначити ступінь та характер впливу заробітної плати на попит на ринку праці, якщо при зниженні заробітної плати на 15%, попит на працю збільшився на 20%. Визначити, який ефект: масштабу чи заміщення діяв при цьому.

Методичні рекомендації

Для кількісного виміру впливу одного фактора на інший використовується показник еластичності, що показує, на скільки відсотків зміниться одна величина при зміні іншої на один відсоток.

Наприклад, коефіцієнт цінової еластичності (Ец) попиту на працю можна виміряти по формулі:

$$E_c = \frac{\Delta D}{\Delta ЗП},$$

де ΔD — приріст, або скорочення обсягу попиту на працю, %; $\Delta ЗП$ — приріст, або скорочення заробітної плати, %.

Якщо абсолютне значення показника еластичності буде меншим 1, то попит є відносно нееластичним, тобто зміна ціни приведе до меншої зміни попиту на працю. Якщо абсолютна величина показника еластичності буде менше 1, то попит на працю відносно еластичний, і вплив ціни праці приведе до більшої зміни попиту на працю. Якщо ж коефіцієнт еластичності

1 Лисовий А. В. Мікроекономіка: Навчальний посібник. — К.: ЦНЛ, 2003. — С. 164, 165

дорівнює 1, то зміна ціни праці на 1% приведе до такої ж зміни попиту на працю¹.

Для повного уявлення про фактори та механізм їх впливу на попит на ринку праці, розглянемо сутність понять «ефект масштабу» та «ефект заміщення». Ефект масштабу — такий засіб впливу на попит на працю, при якому зміна величини показника, що характеризує фактор, веде до зміни попиту на працю. Ефект заміщення характерний тоді, коли праця, представлена певною кількістю працівників, заміщується під впливом дії фактора технікою.

При зміні ціни праці — рівня заробітної плати, ефект масштабу діє таким чином: ріст заробітної плати → підвищення собівартості → підвищення ціни товарів → зниження попиту на товари → зниження обсягу виробництва → зниження попиту на працю.

Ефект заміщення буде діяти тоді, коли підприємці при зростанні заробітної плати почнуть впроваджувати трудозберігаючі технології, що також приведе до скорочення попиту на працю. В цьому випадку ефект масштабу і ефект заміщення діють в одному напрямі — в напрямі скорочення попиту на працю при зростанні рівня її оплати.

Практичне завдання 3. Проаналізувати структуру потреби підприємств установ і організацій України у працівниках за розділами класифікацій професій, визначити тенденції зміни попиту на ринку праці України.

Методичні рекомендації

Для вирішення завдання слід використати дані таблиці. Необхідно заповнити пусті клітинки, проаналізувати отримані результати.

ПОТРЕБА ПІДПРИЄМСТВ, УСТАНОВ І ОРГАНІЗАЦІЙ У ПРАЦІВНИКАХ ЗА РОЗДІЛАМИ КЛАСИФІКАЦІЙ ПРОФЕСІЙ СТАНОМ НА КІНЕЦЬ 1998—2003 рр.²

Показник	1999		2000		2001		2002		2003		2003/ 1999	
	особи	%	особи	%	особи	%	особи	%	особи	%	+ -	%п.
Усього	50 693		68 240		96 897		123 914		138 818			
Законодавчі, вищі державні службовці, ке- рівники	2588		3232		4693		6661		8003			

¹ Рофе А. И. Рынок труда: Учебник для вузов. — М.: Издательство «МИК», 2003. — 272 с.

² Ринок праці України в 2003 році: Аналітично-статистичний збірник. Київ: Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, 2004. — С. 108.

Показник	1999		2000		2001		2002		2003		2003/ 1999	
	особи	%	+/-	%п.								
Професіонали	4916		5957		9178		12 901		15 124			
Фахівці	4777		6468		8992		12 180		13 777			
Технічні службовці	521		842		1299		2285		2587			
Робітники сфери торгівлі та побутових послуг	2123		3489		4821		6794		7495			
Кваліфіковані робітники сільськогосподарського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	829		822		1203		1727		1816			
Кваліфіковані робітники з інструментом	18 548		27 139		37741		44 688		48 774			
Оператори та складальники устаткування і машин	13 054		16 150		22 269		27 947		30 463			
Найпростіші професії	3337		4141		6701		8731		10 779			

Практичне завдання 4. Надати відповіді на такі запитання:

- 1) Що характеризує показник попиту на робочу силу?
- 2) Чим визначається ефективний попит на робочу силу?
- 3) У чому особливості попиту на робочу силу в сучасний період розвитку України?
- 4) У чому сутність ефекту масштабу?
- 5) У чому сутність ефекту заміщення?
- 6) Які чинники впливають на попит на робочу силу?
- 7) Як складається співвідношення між попитом на робочу силу і рівнем заробітної плати?

Семінарське заняття 7 (2 год.)

Тема. Забезпечення зайнятості населення

Питання для обговорення

1. Поняття зайнятості населення, основні концепції зайнятості.
2. Види і форми зайнятості.
3. Характеристика зайнятості в Україні.
4. Світові тенденції зайнятості.
5. Механізм регулювання зайнятості населення.

Практичне завдання 1. Студенти розбиваються на три групи, що представляють інтереси працівників, роботодавців та держави. Кожна з груп під час самостійної роботи готує свої пропозиції щодо вдосконалення положень Закону України «Про зайнятість населення» і готує відповідний звіт. На даному практичному занятті кожна з груп захищає свої пропозиції, за що отримує відповідну оцінку.

Для вирішення даного завдання слід скористатися даними експрес-інформація № 118 від 22.04.2005 р. департаменту статистики праці Держкомстату України «Економічна активність населення у 2004 році»¹.

ЗАЙНЯТИСТЬ УКРАЇНИ ТА ЇЇ РЕГІОНІВ: 2003—2004 рр.

Регіон	2003				2004			
	всього, у віці 15—70 років		з них працездатного віку		всього, у віці 15—70 років		з них працездатного віку	
	тис. осіб	у % до населення відповідного віку	тис. осіб	у % до всього населення відповідного віку	тис. осіб	у % до населення відповідного віку	тис. осіб	у % до населення відповідного віку
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Україна	20163,3	56,2	18624,1	64,5	20295,7	56,7	18694,3	64,6
Автономна Республіка Крим	931,8	59,4	853,1	66,8	899,7	58,5	824,6	65,9
Вінницька	821,0	65,1	715,6	72,2	720,8	57,4	650,1	65,6
Волинська	452,7	60,4	397,1	64,1	423,9	56,7	390,2	62,7
Дніпропетровська	1585,1	58,8	1461,5	68,0	1554,7	57,8	1418,1	65,8

¹ Економічна активність населення у 2004 році. Експрес-інформація № 118 від 22.04.2005 р. / О. Г. Осауленко. — К: департамент статистики праці Держкомстату України, 2005. — 12 с.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Донецька	2074,2	56,7	1933,1	66,7	2086,0	57,4	1950,0	67,3
Житомирська	502,7	50,6	473,0	60,0	561,6	56,8	520,2	66,0
Закарпатська	551,2	60,3	527,9	68,6	537,8	58,7	498,4	64,4
Запорізька	793,0	54,5	735,2	63,1	824,8	56,8	749,2	64,2
Івано-Франківська	473,2	46,7	452,4	54,5	513,5	50,7	462,9	55,3
Київська	739,0	55,1	704,1	65,5	764,4	56,8	699,9	64,9
Кіровоградська	454,9	55,7	422,1	65,7	444,5	54,6	413,7	64,7
Луганська	978,7	50,8	924,1	60,4	1019,8	53,3	941,0	61,7
Львівська	1069,4	56,0	972,6	62,3	1057,0	55,4	970,3	61,8
Миколаївська	506,6	53,7	477,0	62,3	534,7	56,7	501,2	65,4
Одеська	1051,7	56,8	975,4	65,1	1039,4	56,2	949,0	63,3
Полтавська	662,8	56,0	623,8	66,8	670,3	56,7	637,8	68,3
Рівненська	422,7	50,7	409,6	59,2	437,4	52,4	427,2	61,4
Сумська	556,3	58,9	492,2	65,1	534,4	56,7	515,5	68,3
Тернопільська	374,1	46,0	357,5	54,6	387,7	47,8	350,8	53,3
Харківська	1301,5	58,9	1172,9	65,4	1285,7	58,0	1177,4	65,5
Херсонська	456,4	52,2	435,0	61,5	477,6	54,8	437,1	61,9
Хмельницька	543,1	53,3	507,8	62,6	573,6	56,6	505,9	62,3
Черкаська	538,1	53,2	488,9	61,6	561,1	55,4	509,5	64,2
Чернівецька	323,5	48,8	305,7	56,2	353,4	53,2	339,4	62,1
Чернігівська	523,0	59,6	455,9	66,6	506,1	58,1	449,0	65,8
м. Київ	1334,9	64,4	1224,6	70,2	1348,9	64,2	1248,4	70,8
м. Севастополь	141,7	53,4	126,0	60,9	176,9	59,7	157,5	65,7

Практичне завдання 2. Визначити рівень зайнятості в Україні та її регіонах. Згрупувати регіони за рівнем зайнятості. Визначити динаміку рівня зайнятості в Україні та її регіонах.

Методичні рекомендації

Для виконання завдання слід послідовно визначити:

1. Зміну чисельності зайнятого населення України в динаміці, зміну чисельності та питомої ваги серед зайнятих осіб у віці 15—70 років, та осіб працездатного віку.

2. Визначити структуру розподілу зайнятого населення України по регіонах окремо по роках, порівняти отримані результати.

3. Згрупувати регіони України окремо за рівнем зайнятості осіб у віці 15—70 років, та осіб працездатного віку за такими групами: 1) рівень зайнятості регіону дорівнює рівню зайнятості України з рівнем похибки не більше 10%; 2) рівень зайнятості регіону вище рівня зайнятості України; 3) рівень зайнятості регіону нижче рівня зайнятості України. Порівняти отримані результати.

4. Нанести отримані результати на контурні карти.

5. Розрахувати середній рівень зайнятості по групах. Проаналізувати результати.

6. Розрахувати показники варіації рівня зайнятості по регіонах. Зробити висновки.

7. Визначити обсяг перевищення рівня зайнятих у працездатному віці та зайнятих у віці 15—70 років по Україні та за регіонами. Згрупувати регіони України окремо за даним показником за такими групами: 1) рівень зайнятості регіону дорівнює рівню зайнятості України з рівнем похибки не більше 10%; 2) рівень зайнятості регіону вище рівня зайнятості України; 3) рівень зайнятості регіону нижче рівня зайнятості України. Порівняти отримані результати.

Модуль 3.
ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ
УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
Семінарське заняття 8 (2 год.)
Тема. Безробіття, його форми і причини

Питання для обговорення

1. Поняття безробіття, його види і форми.
2. Теорії безробіття,
3. Факти і умови виникнення безробіття в Україні.
4. Динаміка і структура безробіття в Україні.
4. Соціально-економічні наслідки безробіття.
6. Державна політика щодо соціального захисту безробітних.

Практичне завдання 1. Порівняти обсяги безробіття України та її регіонів, визначеного за методикою МОП, на основі обстежень населення та обсяги зареєстрованого безробіття. Згрупувати регіони по цих двох видах показників. Нанести на карту. Згрупувати регіони за рівнем зареєстрованого безробіття до економічно активного населення працездатного віку. Порівняти отримані результати. Проаналізувати варіацію рівня безробіття по регіонах, використовуючи коефіцієнти варіації.

ДИНАМІКА БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ ЗА РЕГІОНАМИ

	2003				2004			
	всього, у віці 15—70 років		з них працездатного віку		всього, у віці 15—70 років		з них працездатного віку	
	тис. осіб	у % до екон. активн. населення відпов. віку	тис. осіб	% до екон. активн. населення відпов. віку	тис. осіб	% до екон. активн. населення відпов. віку	тис. осіб	% до екон. активн. населення відпов. віку
Україна	2008,0	9,1	1994,0	9,7	1906,7	8,6	1888,2	9,2
Автономна Республіка Крим	58,1	5,9	57,4	6,3	66,7	6,9	66,1	7,4
Вінницька	48,2	5,5	48,1	6,3	62,4	8,0	61,1	8,6
Волинська	60,5	11,8	60,5	13,2	51,2	10,8	50,2	11,4
Дніпропетровська	126,0	7,4	126,0	7,9	104,4	6,3	104,3	6,9
Донецька	179,7	8,0	178,7	8,5	164,4	7,3	163,6	7,7
Житомирська	72,9	12,7	72,8	13,3	70,8	11,2	69,7	11,8

	2003				2004			
	всього, у віці 15—70 років		з них працездатного віку		всього, у віці 15—70 років		з них працездатного віку	
	тис. осіб	у % до екон. активн. населення відпов. віку	тис. осіб	% до екон. активн. населення відпов. віку	тис. осіб	% до екон. активн. населення відпов. віку	тис. осіб	% до екон. активн. населення відпов. віку
Закарпатська	41,7	7,0	41,5	7,3	48,2	8,2	48,2	8,8
Запорізька	91,2	10,3	89,0	10,8	71,3	8,0	70,3	8,6
Івано-Франківська	64,6	12,0	64,6	12,5	58,4	10,2	57,9	11,1
Київська	80,4	9,8	80,1	10,2	69,1	8,3	68,7	8,9
Кіровоградська	49,5	9,8	49,5	10,5	54,8	11,0	54,0	11,5
Луганська	99,7	9,2	99,3	9,7	103,1	9,2	99,6	9,6
Львівська	123,0	10,3	122,3	11,2	117,5	10,0	116,8	10,7
Миколаївська	74,3	12,8	74,2	13,5	63,8	10,7	63,5	11,2
Одеська	59,6	5,4	58,8	5,7	77,6	6,9	76,0	7,4
Полтавська	60,0	8,3	59,7	8,7	53,3	7,4	52,9	7,7
Рівненська	60,7	12,6	59,6	12,7	62,7	12,5	62,5	12,8
Сумська	74,5	11,8	74,4	13,1	62,6	10,5	62,6	10,8
Тернопільська	56,1	13,0	56,1	13,6	52,6	11,9	52,3	13,0
Харківська	137,3	9,5	137,2	10,5	110,6	7,9	110,2	8,6
Херсонська	61,0	11,8	60,8	12,3	57,5	10,7	57,1	11,6
Хмельницька	80,0	12,8	80,0	13,6	71,3	11,1	71,0	12,3
Черкаська	66,5	11,0	64,5	11,7	72,6	11,5	72,2	12,4
Чернівецька	36,3	10,1	36,3	10,6	49,1	12,2	49,0	12,6
Чернігівська	59,3	10,2	59,0	11,5	53,3	9,5	53,0	10,6
м. Київ	68,1	4,9	64,9	5,0	67,5	4,8	65,5	5,0
м. Севастополь	18,8	11,7	18,7	12,9	9,9	5,3	9,9	5,9

**ДИНАМІКА ЗАРЕЄСТРОВАНОГО
БЕЗРОБІТТЯ НАСЕЛЕННЯ ЗА РЕГІОНАМИ**

	В середньому за період					
	2003			2004		
	чисельність безробітних зареєстрованих в державній службі зайнятості, тис. осіб	у % до економічно активного населення працездатного віку	у % до населення працездатного віку	чисельність безробітних зареєстрованих в державній службі зайнятості, тис. осіб	у % до економічно активного населення працездатного віку	у % до населення працездатного віку
Україна	1024,2	5,0	3,6	975,5	4,7	3,5
Автономна Республіка Крим	41,2	4,5	3,4	38,3	4,3	3,2
Вінницька	33,2	4,3	3,4	35,2	4,9	3,7
Волинська	26,4	5,8	4,4	28,2	6,4	4,7
Дніпропетровська	77,4	4,9	3,7	69,3	4,6	3,3
Донецька	74,5	3,5	2,6	68,6	3,2	2,4
Житомирська	35,2	6,4	4,6	38,2	6,5	5,0
Закарпатська	37,9	6,7	5,1	28,9	5,3	3,8
Запорізька	38,5	4,7	3,4	36,4	4,4	3,2
Івано-Франківська	35,6	6,9	4,4	34,0	6,5	4,2
Київська	36,6	4,7	3,5	30,2	3,9	2,9
Кіровоградська	32,9	7,0	5,3	32,4	6,9	5,2
Луганська	46,0	4,5	3,1	40,5	3,9	2,7
Львівська	61,8	5,6	4,1	60,8	5,6	4,0
Миколаївська	26,5	4,8	3,5	27,6	4,9	3,7
Одеська	30,2	2,9	2,1	30,8	3,0	2,1
Полтавська	39,4	5,8	4,3	38,6	5,6	4,2
Рівненська	41,7	8,9	6,2	39,0	8,0	5,8
Сумська	32,8	5,8	4,5	31,0	5,4	4,2
Тернопільська	41,2	10,0	6,4	42,2	10,5	6,6
Харківська	53,9	4,1	3,1	51,7	4,0	2,9
Херсонська	42,6	8,6	6,2	36,1	7,3	5,2
Хмельницька	27,2	4,6	3,4	29,2	5,1	3,7
Черкаська	40,6	7,3	5,3	42,7	7,3	5,5
Чернівецька	33,0	9,6	6,2	29,7	7,6	5,6
Чернігівська	27,7	5,4	4,2	26,6	5,3	4,0
м. Київ	8,5	0,7	0,5	7,5	0,6	0,4
м. Севастополь	1,7	1,2	0,7	1,8	1,1	0,8

Практичне завдання 2. Проаналізувати динаміку зареєстрованого безробіття в Україні за статтю та місцем проживання.

Методичні рекомендації

Для вирішення даного завдання слід скористатися даними експрес-інформація № 118 від 22.04.2005 р. департаменту статистики праці Держкомстату України «Економічна активність населення у 2004 році»¹.

ДИНАМІКА ЗАРЕЄСТРОВАНОГО БЕЗРОБІТТЯ ЗА СТАТТЮ ТА МІСЦЕМ ПРОЖИВАННЯ

Показник	В середньому за період	
	2003	2004
<i>Все населення</i>		
Середньомісячна чисельність безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості, тис. осіб	1024,2	975,5
Рівень зареєстрованого безробіття, у відсотках:		
до економічно активного населення працездатного віку	5,0	4,7
до населення працездатного віку	3,6	3,5
<i>Жінки</i>		
Середньомісячна чисельність безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості, тис. осіб	644,9	617,4
Рівень зареєстрованого безробіття, у відсотках:		
до економічно активного населення працездатного віку	6,5	6,3
до населення працездатного віку	4,6	4,4
<i>Чоловіки</i>		
Середньомісячна чисельність безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості, тис. осіб	379,3	358,1
Рівень зареєстрованого безробіття, у відсотках:		
до економічно активного населення працездатного віку	3,6	3,3
до населення працездатного віку	2,7	2,5
<i>Міське населення</i>		
Середньомісячна чисельність безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості, тис. осіб	577,1	529,7

¹ Економічна активність населення у 2004 році. Експрес-інформація № 118 від 22.04.2005 р. / О. Г. Осауленко. — К: департамент статистики праці Держкомстату України, 2005. — 12 с.

Показник	В середньому за період	
	2003	2004
Рівень зареєстрованого безробіття, у відсотках:		
до економічно активного населення працездатного віку	3,9	3,6
до населення працездатного віку	2,9	2,7
Сільське населення		
Середньомісячна чисельність безробітних, зареєстрованих в державній службі зайнятості, тис. осіб	447,1	445,8
Рівень зареєстрованого безробіття, у відсотках:		
до економічно активного населення працездатного віку	7,5	7,4
до населення працездатного віку	5,4	5,4

Семінарське заняття 9 (2 год.) **Тема. Гнучкий ринок праці**

Питання для обговорення

1. Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці.
2. Гнучкість витрат на робочу силу.
3. Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу.
4. Географічна та професійна мобільність робочої сили як елемент гнучкості ринку праці.

Практичне завдання 1. Проаналізувати, яка форма гнучкості є найбільш характерною для ринку праці України:

- а) з нестандартними режимами робочого часу;
- б) з нестандартними робочими місцями та організацією праці;
- в) з нестандартними організаційними формами.

Практичне завдання 2. Проаналізувати обсяги та види гнучкості праці за видами економічної діяльності підприємств України. Зробити висновки.

Практичне завдання 3. Згрупувати регіони України за видами та рівнем гнучкості ринку праці України. Результати нанести на карту та проаналізувати.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ ТА МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ЇХ ВИКОНАННЯ

Самостійна робота студентів є одним із важливих напрямів формування у студентів навичок одержання та оволодіння знаннями. Важливо навчити студента систематично та інтенсивно працювати над вивченням навчальних дисциплін як в аудиторії, так і самостійно.

Самостійна робота включає час, використаний на вивчення конспектів лекцій, підручників, підготовку до практичних і семінарських занять, конференцій, написання доповідей та рефератів на окремі питання курсу, виконання практичних завдань.

При самостійній роботі студентам слід дотримуватись таких загальних рекомендацій: при вивченні матеріалу за підручником і конспектом лекцій особливу увагу слід приділяти основним термінам та поняттям дисципліни; для самостійної підготовки до тем дисципліни слід користуватися курсом лекцій з дисципліни: «Ринок праці», що допоможе як при складанні відповідей на теоретичні питання, так і в аналітичній роботі студента; підготовка до семінарських занять здійснюється відповідно до планів семінарських занять, де вказані теми семінарських занять, основні питання, які розглядаються на семінарських заняттях, зміст практичних завдань, що будуть розглянуті на семінарському занятті.

Модуль 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Тема 1. Ринок праці в економічній системі, його суть і функції

Питання для самостійного опрацювання

1. Сутність ринку, підходи до його визначення.
2. Визначення ринку праці.
3. Особливості визначення об'єкту ринку праці.
4. Структура ринку праці, його елементи.
5. Класифікація та сегментація ринку праці.
6. Ринок праці як складова ринкової системи.
7. Функції ринку праці та необхідність його регулювання.

Методичні рекомендації

Для відповіді на третє питання слід врахувати розвиток уявлень про місце і роль людини в економічному житті суспільства, для чого, використовуючи наведену далі літературу, слід заповнити таблицю:

Категорія	Період активного використання у вітчизняній науці	Уявлення про місце і роль людини в економічному житті	Причини виникнення	Визначення ринку праці, що відповідають даній категорії та уявленню про місце людини в економічному житті
1	2	3	4	5
Робоча сила	XIX ст. — теперішній час	Людина як незалежний носій здібностей і рис, які можуть продуктивно використовуватись в процесі праці	Необхідність визначення і врахування особистого фактора виробництва	
Трудові ресурси	20-ті роки XX ст. — теперішній час	Людина як пасивний об'єкт зовнішнього управління, планово-облікова одиниця	Необхідність вимірювання показників відтворення робочої сили в умовах централізованого управління та обов'язковості праці	
Трудовий потенціал	70—80-ті роки XX ст. — теперішній час	Людина як суб'єкт, що характеризується своїми потребами й інтересами у сфері праці	Необхідність активізації й ефективного використання можливостей, пов'язаних з особистим фактором	
Людський фактор	Кінець 80-х років XX ст. — теперішній час	Людина — головна рушійна сила суспільного виробництва, фактор підвищення його ефективності	Суспільно-економічні умови, необхідність підвищення віддачі особистого фактора	
Людський капітал	Початок 90-х років XX ст. — теперішній час	Людина — об'єкт найефективніших вкладень і суб'єкт, що перетворює їх на продуктивні здібності та реалізації їх у виробництві	НТП, визнання інтегральної цінності людини і продуктивного характеру інвестицій в економіку людини	

Тема 2. Механізм саморегулювання ринку праці

Питання для самостійного опрацювання

1. Теоретичні основи саморегулювання ринку праці:
2. Регулююча роль попиту та пропозиції на конкурентному ринку праці
3. Класичні моделі ринку праці та особливості їх саморегулювання
4. Зарубіжні моделі ринків праці

Методичні рекомендації

Для відповіді на перше питання слід визначити основний зміст та особливості класичної, неокласичної, монетаристської, інституціоналістської, марксистської та кейнсіанської економічних теорій, заповнивши при цьому таблицю:

№ п/п	Економічна теорія	Важіль регулювання	Механізм саморегулювання

Для відповіді на друге питання слід визначити модель саморегулювання ринку праці в умовах конкурентного ринку праці, еластичність попиту по заробітній платі або власну еластичність попиту, закони Хікса-Маршала або закони похідного попиту, перехресну еластичність попиту на працю.

В третьому питанні слід визначити особливості саморегулювання ринку праці взаємності від виду ринку за конкуренцією: чисто конкурентний ринок праці, модель моносонії (монополії одного покупця), модель з урахуванням дії профспілок, модель двосторонньої монополії.

Відповідь на четверте питання потребує виділення трьох основних моделей розвитку зарубіжних ринків праці: японську модель, модель США та шведську модель ринку праці.

Тема 3. Інфраструктура ринку праці

Питання для самостійного опрацювання

1. Необхідність, сутність та значення розвитку інфраструктури ринку праці.
2. Організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці.
3. Нормативно-правове середовище, що регулює ринок праці України.

Методичні рекомендації

Необхідно визначити сутність інфраструктури, її види, місце та склад інфраструктури ринку праці. Визначити склад системи органів державного управління ринком праці, особливості регіональної ланки системи управління ринком праці, роль професійних спілок та недержавних організацій на ринку праці, значення Ради національного партнерства України. Необхідно визначити основні сфери діяльності Міністерства праці та соціальної політики України, заповнити таблицю. Визначити обов'язки та права Державної служби зайнятості України.

ОСНОВНІ СФЕРИ ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Сфера діяльності	Напрямки діяльності

Тема 4. Внутрішньофірмовий ринок праці

Питання для самостійного опрацювання

1. Внутрішньофірмовий ринок праці: поняття та його елементи.
2. Формування внутрішньофірмового ринку праці.
3. Особливості функціонування внутрішньофірмового ринку праці.
4. Розвиток трудового капіталу підприємства.
5. Пристосування внутрішньо фірмового ринку праці до змін на підприємстві.

Методичні рекомендації

Для підготовки питань даної теми слід мати на увазі, що відповідно до розширеного підходу до ринку праці, внутрішньофірмовий ринок праці не обмежується внутрішньо фірмовим врегулюванням попиту та пропозиції на робочу силу і встановленням на цій основі ціни. Він починається з процесу формування внутрішньофірмового ринку праці підприємства: формування попиту та пропозиції на ринку праці, що передбачає формування сукупності робочих місць підприємства, прогнозування структури персоналу, визначення потреби в кадрах, планування, залучення персоналу. Наступним елементом ринку праці є ефективне функціонування внутрішньофірмового ринку праці підприємства, що включає розміщення персоналу, регулювання попиту і пропозиції на внутрішньофірмовому ринку праці, подолання дисбалансів на внутрішньофірмовому ринку праці. Третім елементом ринку праці є розвиток трудового потенціалу капіталу підприємства, що включає в себе оцінювання результатів праці для виявлення трудового потенціалу кожного працівника та його подальшого перетворення на трудовий капітал підприємства, навчання, підвищення кваліфікації працівників. Наступним елементом внутрішньофірмового ринку праці є його пристосування до змін на підприємстві, скорочення попиту та пропозиції праці на підприємстві.

Слід визначити суб'єкти, об'єкти, методи регулювання внутрішньо фірмового ринку праці.

Практичне завдання 1. Необхідно визначити зміст обороту кадрів, його сучасні особливості в Україні.

Методичні рекомендації

Показником абсолютного розміру обороту кадрів по прийому чи звільненню є кількість прийнятих або звільнених за звітний період. Інтенсивність обороту характеризується такими коефіцієнтами¹.

Коефіцієнт обороту по прийому (K_n) розраховується так:

$$K_n = \frac{Ч_n}{\bar{Ч}} \cdot 100\%,$$

де $Ч_n$ — кількість прийнятих, $\bar{Ч}$ — середньооблікова чисельність.

¹ *Завітовська Г. Т.* Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 88—89.

Коефіцієнт обороту по звільненню (K_3) визначається за формулою:

$$K_3 = \frac{Ч_3}{Ч} \cdot 100\%,$$

де $Ч_3$ — кількість звільнених.

Коефіцієнт загального обороту ($K_{\text{заг}}$) визначається як сума попередніх двох коефіцієнтів:

$$K_{\text{заг}} = K_{\text{п}} + K_3.$$

Коефіцієнт стабільності персоналу (K_c) — відбиває величину, яка визначається відношенням чисельності працівників зі стажем роботи на підприємстві більше одного року ($Ч_1$) до їх середньо-облікової чисельності ($Ч$). Цей показник розраховується за формулою:

$$K_c = \frac{Ч_1}{Ч} \cdot 100\%.$$

Коефіцієнт плинності — відношенням кількості працівників, які звільнилися з підприємства протягом певного періоду за власним бажанням і які звільнені за прогули та інші порушення дисципліни та іншим причинам, що не викликані виробничою або загальнодержавною потребою і є незапланованими ($Ч_{\text{пл}}$) до середньооблікової чисельності працівників за той самий період:

$$K_{\text{пл}} = \frac{Ч_{\text{пл}}}{Ч} \cdot 100\%.$$

Коефіцієнт змінності характеризує заміщення прийнятими працівниками звільнених з підприємства ($K_{3\text{м}}$), тобто найменше число із прийнятих або звільнених ($Ч_{3\text{м}}$), віднесене до середньо-облікової чисельності працівників, звільнених у зв'язку зі скороченням штатів:

$$K_{3\text{м}} = \frac{Ч_{3\text{м}}}{Ч} \cdot 100\%.$$

Дані про рух працівників в 2003 та 2004 роках наведені в таблицях.

ДИНАМІКА РУХУ РОБОЧОЇ СИЛИ УКРАЇНИ: 2003—2004 рр.

Показник	Кількість штатних працівників			
	тис. осіб		у % до середньооблікової кількості працівників	
	2003	2004	2003	2004
Прийнято	2967,1	3067,1	25,3	27,1
Вибуло	3449,3	3260,6	29,5	28,8
у тому числі:				
у зв'язку зі скороченням штатів	176,6	129,0	1,5	1,1
з причин плинності кадрів	2774,2	2638,5	23,7	23,3

**РУХ РОБОЧОЇ СИЛИ УКРАЇНИ
ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У 2003 р.**

	Прийнято працівників	Вибуло			У % до середньо облікової чисельності працівників			
		усього	у т. ч. з причин:		прийнято	вибуло	у т. ч. з причин:	
			плинності кадрів	скорочення			плинності кадрів	скорочення
Україна	2967,1	3449,3	2774,2	176,6	25,3	29,5	23,7	1,5
— сільське господарство, мисливство та лісове господарство	388,6	717,3	642,4	35,7	25,3	46,7	41,8	2,3
— рибне господарство	9,0	11,7	9,6	0,6	39,0	50,6	41,6	2,6
— добувна, обробна промисловість та виробництво електроенергії, газу і води	955,4	1085,2	758,5	72,7	28,0	31,8	22,2	2,1
— будівництво	193,7	206,3	170,9	7,3	45,0	47,9	39,7	1,7
— оптова і роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту	253,7	271,6	238,9	10,3	45,1	48,3	42,5	1,8
— готелі та ресторани	41,2	47,4	39,9	1,9	50,7	58,3	49,1	2,3

	Прийнято працівників	Вибуло			У % до середньо облікової чисельності працівників			
		усього	у т. ч. з причин:		прийнято	вибуло	у т. ч. з причин:	
			плинності ка-дрів	скорочення			плинності ка-дрів	скорочення
— транспорт	201,0	225,0	151,8	9,4	20,2	22,6	15,3	0,9
— фінансова діяльність	59,2	44,7	38,9	2,1	34,9	26,4	22,9	1,2
— операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам	186,6	206,5	175,2	9,3	33,3	36,8	31,3	1,7
— державне управління	136,9	107,0	84,0	7,3	19,5	15,2	12,0	1,0
— освіта	241,5	223,5	198,3	8,2	15,2	14,1	12,5	0,5
— охорона здоров'я та соціальна допомога	203,4	204,7	180,8	7,5	15,9	16,0	14,1	0,6
— колективні, громадські та особисті послуги	96,9	98,4	85,0	4,3	26,2	26,6	23,0	1,2

Модуль 2.

МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Тема 5. Індивідуальне пропонування на ринку праці

Питання для самостійного опрацювання

1. Сутність та структура індивідуального пропонування на ринку праці.
2. Теорія індивідуального вибору на ринку праці. Рівновага продавця на ринку праці.
3. Ефект доходу та заміщення в класичній теорії пропозиції часу. Крива індивідуальної пропозиції на ринку праці.
4. Пропозиція якості та інтенсивності праці.

Методичні рекомендації

Підготовка до даної теми самостійної роботи потребує визначення таких понять, як функція корисності, або функція переваги, крива байдужості індивіда на ринку праці, гранична норма заміщення доходу на відпочинок, карта кривих байдужості індивіда на ринку праці, бюджетне обмеження індивіда на ринку праці, нетрудові доходи та особливості переміщення бюджетної лінії при наявності нетрудового доходу індивіда, рівновага на ринку праці, ефект заміщення та ефект доходу, крива індивідуальної пропозиції робочої сили.

Тема 6. Сукупне пропонування на ринку праці

Питання для самостійного опрацювання

1. Сутність сукупної пропозиції праці. Крива сукупної пропозиції праці.
2. Фактори, що впливають на пропозицію праці. Закон пропозиції праці.
3. Сегментація сукупної пропозиції праці.
4. Особливості сукупного пропонування в Україні.
5. Регулювання обсягу сукупної пропозиції праці.

Методичні рекомендації

Необхідно визначити сутність сукупної пропозиції праці, фактори, що на неї впливають та особливості формування сукупної пропозиції праці, взаємозв'язок між пропозицією праці та рівнем

заробітної плати, джерела сукупної пропозиції праці, методи регулювання працenaдлишкового ринку праці України та методи скорочення попиту на робочу силу і збільшення сукупної пропозиції пропозиції. Слід побудувати криву сукупної пропозиції праці, визначити особливості переміщення кривої сукупної пропозиції під впливом недоходних факторів.

Слід визначити тенденції формування сукупної пропозиції праці в Україні.

Практичне завдання 1. Аналізуючи положення Закону України «Про зайнятість», визначте, як поняття «зайнятість» співвідноситься з поняттями «трудові ресурси», «економічно активне населення», «робоча сила».

Практичне завдання 2. Використовуючи офіційну статистику інформацію, визначте структуру сукупної пропозиції праці за видами економічної діяльності та за професіями.

Тема 7. Індивідуальний та сукупний попит на робочу силу

Питання для самостійного опрацювання

1. Сутність індивідуального попиту на працю. Крива індивідуального попиту на працю та визначення обсягу індивідуального попиту на ринку праці.
2. Сукупний попит на ринку праці. Закон попиту на працю.
3. Фактори впливу на попит на ринку праці. Ефекти масштабу та заміщення.
4. Еластичність попиту.
5. Особливості сукупного попиту на ринку праці в Україні.

Методичні рекомендації

Необхідно визначити сутність таких понять, як попит на працю, індивідуальний попит, особливість конкурентного ринку праці, особливості визначення оптимального рівня індивідуального попиту на конкурентному ринку праці, сукупний попит, крива сукупного попиту на ринку праці, функція попиту на ринку праці напрями збалансування ринку праці стосовно підвищення попиту на ньому, вплив нецінових факторів на попит на ринку праці, ефект доходу та заміщення, коефіцієнт цінової еластичності попиту на працю.

Тема 8. Забезпечення зайнятості населення

Питання для самостійного опрацювання

1. Поняття зайнятості населення, основні концепції зайнятості.
2. Види і форми зайнятості.
3. Характеристика зайнятості в Україні.
4. Світові тенденції зайнятості.
5. Механізм регулювання зайнятості населення.
6. Цілі та напрями реалізації зайнятості населення в Україні.

Методичні рекомендації

При підготовці до даної теми слід визначити сутність зайнятості з економічної точки зору, з соціальних позицій, визначити правовий зміст зайнятості та зайнятість як соціально-економічну категорію. Використовуючи Закон України «Про зайнятість населення» необхідно проаналізувати, як юридично визначається зайнятість в Україні та які громадяни відносяться до зайнятого населення (стаття 1).

Необхідно розглянути, які показники використовують для аналізу зайнятості населення взагалі та в Україні зокрема.

При підготовці другого питання необхідно визначити повну, ефективну і раціональну зайнятість, проаналізувати концепцію глобальної зайнятості, розглянути примусовий та добровільний вид зайнятості, провести класифікацію видів зайнятості за характером діяльності, соціальною, галузевою належністю, територіальною ознакою, рівнем урбанізації, професійно-кваліфікаційною ознакою та видами власності.

Характеризуючи зайнятість в Україні слід визначити загальні масштаби зайнятості, зайнятість в Україні за її статусами, формами власності та видами економічної діяльності, галузевий розподіл зайнятих, зайнятість в особистому підсобному господарстві, професійно-кваліфікаційний склад зайнятих, неповну та додаткову зайнятість. При цьому корисним буде використання аналізу, приведеного в Посланні Президента України від 27.02.2004. «Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 р.».

При аналізі світових тенденцій розвитку зайнятості, слід розглянути «інформаційну» модель структури зайнятості, для якої характерним є розширення сфери послуг та «інформаційно-індустріальну» модель зайнятості.

Розглядаючи механізм регулювання зайнятості населення слід визначити сукупність правових, адміністративних та економічних важелів, що реалізуються на рівні держави, регіону та господарюючого суб'єкта, сутність активної і пасивної політики зайнятості, існуючі моделі державної політики зайнятості.

Аналізуючи цілі та напрями реалізації зайнятості населення в Україні, слід визначити принципи регулювання зайнятості у відповідності до рекомендацій МОП, принципи регулювання зайнятості населення в Україні, цілі та механізми реалізації політики зайнятості в Україні відповідно до Стратегії економічного і соціального розвитку України на 2004—2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції».

Практичне завдання. Порівняйте визначення поняття «підходяща робота», подане законодавством України, законодавством деяких інших країн та в документах МОП.

Методичні рекомендації

Для роботи слід використати наступну інформацію, систематизовану професором Петюхом В. М.

1. У Конвенції МОП № 44 «Про допомогу особам, які є безробітними з незалежних від них обставин» наведений ряд критеріїв визначення певної роботи як підходящої: професія, місцепроживання, винагорода та інші умови праці, непричетність до трудового спору, особисті обставини людини, яка претендує на статус безробітного. Наприклад, *по-перше*, Конвенція МОП не виключає можливість для безробітного змінити професію за умови належного врахування його навиків, здібностей, освіти, професійного досвіду і, в ряді випадків, віку, якщо немає можливості запропонувати безробітному роботу відповідно до його попередньої професії. *По-друге*, не виключається можливість збільшення часу, який витрачається на проїзд до місця роботи, а також можливість зміни місцепроживання. *По-третьє*, винагорода та умови праці не повинні суттєво погіршуватись. *По-четверте*, виключається можливість направлення безробітного на робоче місце, яке з'явилося в результаті зупинки виробництва у зв'язку з трудовим спором.

2. У ст. 21 Конвенції МОП № 168 наведений ряд критеріїв визначення певної роботи як підходящої:

У допомозі, на яку особа, що підлягає захисту, могла б мати право в разі повного безробіття, може бути відмовлено, її виплата може бути постійно або тимчасово припинена або її розмір ско-

рочено до певної суми, якщо зацікавлена особа відмовляється від підходящої роботи.

При визначенні, яка робота є підходящою, враховується, зокрема, згідно з певними умовами і певною мірою вік безробітних, трудовий стаж з попередньої спеціальності, їхній досвід, тривалість періоду безробіття, стан ринку праці, наслідки вказаної роботи для їхнього особистого і сімейного стану і те, що робоче місце може бути незайнятим внаслідок зупинки виробництва у зв'язку з трудовим спором.

3. У ряді країн встановлюється максимальний час щоденного проїзду або час щоденного перебування поза домом, як, наприклад, у Бельгії, а на практиці враховується і вартість проїзду.

4. В інших країнах враховується також можливість щоденного повернення додому, як, наприклад, у Швейцарії, або щотижневого повернення додому для неодружених, як, наприклад, у Бельгії та Фінляндії.

5. У США рішення про відстань до місця роботи приймають суди.

6. У більшості країн необхідність зміни місцепроживання обумовлюється наявністю відповідного житла, як, наприклад, у Фінляндії та Швейцарії.

7. Вимоги до рівня винагороди та загальних умов праці на запропонованому робочому місці в різних країнах визначаються порізному. В деяких країнах передбачається, що рівень винагороди на запропонованому місці повинен бути не нижчим, а умови праці — не менш сприятливими, ніж ті, на які звичайно розраховує зацікавлена особа та якими вона користувалась на своїй попередній роботі. Ця формула, яка використовується, зокрема, в Великобританії, дозволяє безробітним відмовлятися від пропозицій з менш сприятливими умовами, ніж ті, які були на попередній роботі.

8. У ряді країн, зокрема в Австрії, Бельгії, Фінляндії, ФРГ та Швеції, законодавством враховується не винагорода безробітного на попередньому місці роботи, а винагорода за роботу, яка відповідає запропонованій і встановленій колективною угодою або, за відсутності такої, адміністрацією підприємства.

9. У США робота може бути визнана невідходящою тільки у випадку, коли заробітна плата та інші умови праці «значно» менш сприятливі, ніж ті, які є на аналогічних роботах у цій місцевості. Так, згідно із законодавством штату Нью-Йорк, якщо безробітному пропонують роботу з окладом не нижче ніж на 10% від того, який одержують у середньому працівники цієї професії, він не може відмовитись. Наприклад, заробітна плата секретаря на попередньому місці роботи — 250 дол. на тиждень. Середня заробітна плата пра-

цівників цієї професії становить 200 дол. Якщо безробітному пропонують роботу за спеціальністю за 180 дол., він не має права відмовлятися. Інакше він втрачає право отримувати допомогу по безробіттю або мусить погодитись змінити професію.

10. Порядок визначення підходящої роботи в Україні наведений у статті 7 Закону України «Про зайнятість населення»:

Для громадян, які втратили роботу і заробіток (трудоий дохід), підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій самій місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць.

При пропонуванні підходящої роботи враховується трудовий стаж громадянина за спеціальністю, його попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття.

Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), підходящою вважається робота, яка потребує попередньої професійної підготовки, або оплачувана робота (включаючи роботу тимчасового характеру), яка не потребує професійної підготовки, а для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю понад шість місяців, — робота за спеціальністю, що потребує попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації, а в разі неможливості її надання — інша оплачувана робота за спорідненою професією (спеціальністю).

Для громадян, які працювали не за професією (спеціальністю) понад шість місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за основною професією (спеціальністю) може бути підходящою за умови попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації з урахуванням потреб ринку праці у цій професії (спеціальності).

У разі неможливості надання громадянину роботи за професією (спеціальністю) протягом шести місяців безробіття підходящою вважається робота, яка потребує зміни професії (спеціальності) з урахуванням здібностей, здоров'я громадянина і колишнього досвіду, доступних для нього видів навчання та потреб ринку праці у цій професії (спеціальності).

При зміні громадянами професії (спеціальності) за направленням державної служби зайнятості підходящою вважається робота як за Новою, так і за попередньою професією (спеціальністю) за останнім.

За рішенням місцевих державних адміністрацій може встановлюватись транспортна доступність та інші критерії підходящої роботи, які посилюють соціальний захист населення.

Модуль 3.
**ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ
УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Тема 9. Безробіття, його форми та причини

Питання для самостійного опрацювання

1. Сутність безробіття. Підходи до визначення його рівня.
2. Вплив безробіття на стан національної економіки. Закон Оукена.
3. Види та форми безробіття.
4. Соціальний захист населення у випадку безробіття.
5. Напрями соціального захисту безробітних на 2005—2008 роки.

Методичні рекомендації

При підготовці до даної теми слід визначити сутність безробіття як соціально-економічного явища, склад безробітних за методологією МОП та відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», порядок визначення рівня безробіття за методологією МОП та за методологією, що використовується в Україні, коефіцієнту безробіття в перерахунку на еквівалент повного робочого часу, навести графічне зображення безробіття за класичною теорією, розглянути Закон Оукена та види безробіття.

Розгляд даного питання потребує визначення рівня безробіття населення в Україні та його порівняння з рівнями безробіття країн СНД та країнах Євросоюзу, визначення регіональних тенденцій безробіття в Україні.

Важливим є дослідження сучасного законодавства щодо порядку визнання громадян безробітними, права на допомогу по безробіттю, поновлення їх трудової діяльності та забезпечення їм різних видів компенсацій, діяльності місцевих державних адміністрацій в сфері соціального захисту безробітних. Напрями соціального захисту безробітних на 2005—2008 роки визначено Проектом Закону України «Про Державну програму зайнятості населення на 2005—2008 роки».

Практичне завдання. За поданою інформацією визначити вид безробіття в Україні в залежності від величини його часового інтервалу. Проаналізувати тенденції розвитку безробіття в Україні за 2000—2004 рр.

**БЕЗРОБІТНЕ НАСЕЛЕННЯ (за методологією МОП)
ЗА ТРИВАЛІСТЮ ПОШУКУ РОБОТИ, (у віці 15—70 років)¹**

Показник	2000	2001	2002	2003	2004
Всього безробітних, тис. осіб	2655,8	2455,0	2140,7	2008,0	1906,7
з них особи, які шукали роботи, намагались організувати власну справу, тис. осіб	2176,3	2296,2	2052,9	1915,8	1808,6
у тому числі за тривалістю пошуку роботи, %					
до 3 місяців	14,8	14,2	15,3	17,0	25,8
4—6 місяців	11,7	11,1	11,6	12,9	15,2
7—9 місяців	8,5	9,5	10,1	10,5	10,9
10—12 місяців	9,6	9,8	9,8	9,6	5,6
більше 1 року	55,4	55,4	53,2	50,0	42,5
Середня тривалість пошуку роботи, міс.	10	10	10	9	8

Тема 10. Гнучкий ринок праці

Питання для самостійного опрацювання

1. Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці.
2. Гнучкість витрат на робочу силу.
3. Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу.
4. Географічна та професійна мобільність робочої сили як елемент гнучкості ринку праці.

Методичні рекомендації

При опрацюванні даної теми слід визначити сутність та характеристики жорсткого ринку праці, гнучкості ринку праці як економічну категорію та як комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру для пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання, заходи для посилення гнучкості ринку праці, аспекти визначення жорсткості чи гнучкості ринку праці. Слід відокремити

¹ Ринок праці України за 2004 рік. Доповідь від 15 червня 2005 р. № 9/1-1-21/214. — К.: Держкомстат України, 2005.

макроекономічну та мікроекономічну гнучкість, визначити їх складові, напрями гнучкості витрат на працю на прикладі японських підприємств, які практикують систему «пожиттєвого найму», способи переходу до гнучкості витрат на робочу силу з боку держави, політику жорсткої заробітної плати, гнучкі форми зайнятості та їх види, географічну та професійну мобільність праці.

Тема 11. Аналіз і прогнозування стану ринку праці

Питання для самостійного опрацювання

1. Теоретичні основи аналізу та загальні тенденції розвитку ринку праці України.
2. Аналіз сукупної пропозиції на ринку праці України.
3. Аналіз сукупного попиту на ринку праці України.
4. Аналіз співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці України.
5. Аналіз ціни на ринку праці України.
6. Прогнозування стану ринку праці України до 2008 року.
7. Прогнозування стану ринку праці до 2015 року.

Методичні рекомендації

При підготовці до питань даної теми необхідно визначити основні прийоми та напрями аналізу ринку праці, провести аналіз загальних тенденцій розвитку ринку праці України, використовуючи доповідь Держкомстату України «Ринок праці України за 2004 рік», підготовлену за матеріалами державних статистичних спостережень: щоквартального в 2003 році та щомісячного в 2004 році, вибіркового обстеження населення з питань економічної активності, даних державної служби зайнятості, звітності підприємств, установ та організацій.

Прогнозні показники розвитку ринку праці України наведені в законопроекті «Про Державну програму зайнятості населення на 2005—2008 роки» та в Стратегії економічного і соціального розвитку України на 2004—2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції», що підготовлена відповідно до розпоряджень Президента України №372/2001-рп від 21.12.2001 р. та №385/2002-рп від 8.11.2002 р.

Практичне завдання. За останньою цифрою залікової книжки обрати свій варіант та зробити прогноз рівня безробіття на

2 роки, використовуючи метод тренду. Побудувати графіки та зробити висновки.

ВИХІДНІ ДАНІ

Період часу, рік	Рівні безробіття, %									
	Варіант									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
1	4,7	2,9	5,9	4,4	6,9	4,5	8,5	3,8	4,9	5,9
2	3,2	3,0	5,3	4,1	5,5	3,8	7,7	3,6	5,6	5,6
3	3,9	3,3	3,3	4,3	5,5	3,6	7,1	3,5	8,5	4,9
4	3,9	5,3	3,0	6,8	6,7	3,5	6,1	4,9	7,7	5,6
5	3,8	5,9	2,0	5,5	5,5	4,9	5,8	5,9	7,1	8,5
6	5,9	3,8	5,5	5,5	5,7	5,9	7,1	5,6	7,6	7,7
7	5,3	3,9	4,4	6,7	5,2	5,6	7,6	4,9	9,7	7,1
8	3,3	3,9	4,1	5,5	4,5	8,5	9,7	5,6	9,6	6,1
9	3,0	3,2	4,3	5,7	3,8	7,7	9,6	4,9	7,5	5,6
10	2,9	3,9	6,8	5,2	3,6	7,1	7,5	5,6	7,2	7,1

Методичні рекомендації

Прогноз пропонується зробити методом тренду. Тренд — це рівняння, яке виражає зміну показника у часі. У даному прикладі визначається залежність величини рівня безробіття від фактору часу. Пропонується одержати рівняння лінійного вигляду:

$$Y_t = kt + b,$$

де Y_t — рівень безробіття, %; t -фактор часу, рік.

Для цього слід розв'язати систему рівнянь:

$$\begin{cases} \sum y = k \sum t + nb, \\ \sum yt = k \sum t^2 + b \sum t. \end{cases}$$

Підставивши отримані розв'язки у рівняння лінійного вигляду, отримаємо прогнозне значення для $t = 11$ та $t = 12$ (першого та другого років за аналізованим періодом в десять років).

Побудувати графік і проаналізувати.

Тема 12. Особливості та етапи формування ринку праці в Україні

Питання для самостійного опрацювання

1. Особливості та етапи формування ринку праці України за часів радянської влади.
2. Особливості та етапи формування ринку праці України в умовах незалежності.
3. Сучасний стан ринку праці в Україні.
4. Регіональні особливості формування ринку праці України.
5. Вплив глобалізації на ринок праці України.

Методичні рекомендації

Необхідно визначити періоди розвитку ринку праці в радянські роки, етапи формування механізму регулювання національних та регіональних ринків праці в цей час в розвинутих капіталістичних країнах світу, провести порівняння існуючих в економічній літературі підходів щодо визначення періодів трансформації ринку праці України та її регіонів в умовах незалежності. Слід провести періодизацію розвитку ринку праці України з урахуванням останніх статистичних даних із дослідженням впливу факторів, що його визначають: 1) рівня виробництва — ВВП країни та ВДВ регіону як основи формування попиту на ринку праці; 2) кількості працездатного населення країни і її регіонів та динаміки рівня його економічної активності.

Необхідно визначити зміст положення послання Президента України «Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002—2011 роки» щодо підвищення людського потенціалу України.

Порівняльно-динамічну оцінку ефективності трансформаційних перетворень на ринках праці регіонів України слід проводити в такій послідовності: 1) визначення показників ефективності трансформаційних перетворень в сфері формування попиту на ринку праці регіонів України; 2) проведення оцінки ефективності оптимізації пропозиції праці в трансформаційних умовах розвитку регіонів України; 3) визначення загального показника ефективності регулювання ринків праці регіонів України; 4) проведення групування регіонів України за рівнем

ефективності організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці.

Вплив глобалізації на національний ринок праці слід досліджувати за такими основними чинниками: трудова міграція, рух капіталу (інвестиції), транснаціональні корпорації, форми зайнятості. Необхідно визначити типи поведінки діяльності транснаціональних корпорацій на території приймаючих країн, їх вплив на рівень та структуру зайнятості.

Досліджуючи особливості державної політики стосовно ТНК щодо досягнення національних інтересів та захист інтересів працюючих на даних підприємствах слід проаналізувати міжнародний досвід регулювання трудової міграції з урахуванням політики МОП, пропозицій щодо заходів на ринку праці, вироблених фахівцями ООН.



1. Сутність і місце ринку праці в економічній системі.
2. Умови виникнення та ефективність функціонування ринку праці.
3. Типи, форми і різновиди ринку праці.
4. Теоретичні основи вчення про ринок праці.
5. Елементи і функції ринку праці.
6. Сегментація ринку праці.
7. Теоретичні основи саморегулювання ринку праці.
8. Регулююча роль попиту та пропозиції на конкурентному ринку праці.
9. Класичні моделі ринку праці та особливості їх саморегулювання.
10. Зарубіжні моделі ринків праці.
11. Необхідність, сутність та значення розвитку інфраструктури ринку праці.
12. Організації та установи, що забезпечують функціонування ринку праці.
13. Нормативно-правове середовище, що регулює ринок праці України.
14. Внутрішньофірмовий ринок праці: поняття та його елементи.
15. Формування трудового капіталу підприємства.
16. Особливості використання трудового капіталу на внутрішньофірмовому ринку праці.
17. Розвиток трудового капіталу підприємства.
18. Пристосування внутрішньо фірмового ринку праці до змін на підприємстві.
19. Сутність та структура індивідуального пропонування на ринку праці.
20. Теорія індивідуального вибору на ринку праці.
21. Рівновага продавця на ринку праці.
22. Ефект доходу та заміщення в класичній теорії пропозиції часу.

23. Крива індивідуальної пропозиції на ринку праці.
24. Пропозиція якості та інтенсивності праці.
25. Сутність сукупної пропозиції праці.
26. Крива сукупної пропозиції праці.
27. Фактори, що впливають на пропозицію праці.
28. Закон пропозиції праці.
29. Сегментація сукупної пропозиції праці.
30. Особливості сукупного пропонування в Україні.
31. Регулювання обсягу сукупної пропозиції праці.
32. Сутність індивідуального попиту на працю.
33. Крива індивідуального попиту на працю та визначення обсягу індивідуального попиту на ринку праці.
34. Сукупний попит на ринку праці.
35. Закон попиту на працю.
36. Фактори впливу на попит на ринку праці.
37. Ефекти масштабу та заміщення.
38. Еластичність попиту.
39. Особливості сукупного попиту на ринку праці в Україні.
40. Поняття зайнятості населення, основні концепції зайнятості.
41. Види і форми зайнятості.
42. Характеристика зайнятості в Україні.
43. Світові тенденції зайнятості.
44. Механізм регулювання зайнятості населення.
45. Поняття безробіття, його види і форми.
46. Теорії безробіття.
47. Факти і умови виникнення безробіття в Україні.
48. Динаміка і структура безробіття в Україні.
49. Соціально-економічні наслідки безробіття.
50. Державна політика щодо соціального захисту безробітних.
51. Поняття жорсткості та гнучкості ринку праці.
52. Гнучкість витрат на робочу силу.
53. Гнучкість форм зайнятості та використання робочого часу.
54. Географічна та професійна мобільність робочої сили як елемент гнучкості ринку праці.
55. Теоретичні та методологічні основи аналізу ринку праці в Україні.
56. Аналіз ринку праці України в 2004 році відповідно до експрес-інформації Держкомстату України.
57. Особливості прогнозування ринку праці.

58. Прогноз розвитку ринку праці України згідно Закону України «Програма зайнятості населення України на 2005—2008 роки».

59. Особливості та етапи формування ринку праці України за часів радянської влади.

60. Порівняльна характеристика підходів до аналізу ринку праці, що застосовуються Держкомстатом України та Державним центром зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України.

61. Особливості та етапи формування ринку праці України в умовах незалежності.

62. Сучасний стан ринку праці в Україні.

63. Регіональні особливості формування ринку праці України.

64. Вплив глобалізації на ринок праці України.



1. *Абрамчик Г. А., Степаненко Л. С., Белякова Г. Я.* Рынок труда: современные тенденции и проблемы регулирования: Монография. — Красноярск: Сибирский государственный технологический университет, 2001. — 92 с.

2. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації) // За ред. Ю. П. Туранського. — К.: РВПС України НАН України, 1999. — 115 с.

3. *Базилевич В. Д., Баластрик Л. О.* Макроекономіка. Навчальний посібник. — К.: Атака, 2002. — 368 с.

4. *Бараник З. П.* Статистика ринку праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. — К.: КНЕУ, 2003. — 147 с.

5. *Беззубко Л. В., Лобас В. М., Чернобай А. В.* Вопросы трудовых отношений в условиях рынка: Уч. пос. — Макеевка: Дон ГАСА, 2000. — 206 с.

6. *Білорус О. Г.* Глобалізація і національна стратегія. — К.: Батьківщина, 2001. — 300 с.

7. *Болотіна Н. Б.* Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні. — К., 2005. — 381 с.

8. *Болюбах В. В.* Соціальний захист працівників на підприємствах // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — № 3. — С. 154—158.

9. *Бородіна О. М.* Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку. — К.: ІАЕ УААН, 2003. — 277 с.

10. *Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І.* Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. — К.: ЦНЛ, 2004. — 440 с.

11. *Бушмарин. И.* Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. — М.: «Эпицентр», 1998. — 190 с.

12. *Былков В. Г.* Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда. — Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2000. — 121 с.

13. *Васильченко В. С.* Державне регулювання зайнятості: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 2005. — 252 с.

14. *Васильченко В. С., Василенко П. М.* Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: Посібник для працівників державної служби зайнятості. — Т. 1. — К., 2000. — 560 с.

15. *Васильченко В. С., Петрова Т. П.* Міграційна політика держави та її інформаційне забезпечення // Україна: аспекти праці. — К.: Праця, 1996. — № 6.

16. Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2003—2004 роки // www.minagro.gov.ua

17. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004—2005 роки. № 262 від 19.04.2004.

18. *Герасимчук В. І.* Соціально орієнтований ринок праці і проблеми його становлення / К.: Вид-во принт експрес, 2000. — 32 с.

19. *Герасимчук В. І.* Ринок праці та роль середнього і великого бізнесу.

20. *Головінов О. М.* Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. — Д: ДонДУЕТ, 2004. — 161 с.

21. *Гришнова О. А.* Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. — К.: Знання, 2006. — 535 с.

22. *Гришнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: т-во «Знання», КОО, 2001. — 254 с.

23. Демографічна ситуація в Україні у 2004 році. Експрес — інформація Державного комітету статистики України від 14.02.2005 р. № 38. — 15 с.

24. *Джагарян Г. Г.* Становление и развитие рынка труда в России / Под ред. В. Г. Былова; Институт научной информации по общественным наукам. Российская академия наук. — М., 1995. — 36 с.

25. Довідь про розвиток людини за 1999 рік. — Нью-Йорк, ПРООН.

26. Економічна активність населення у 2004 році. Експрес-інформація № 118 від 22.04.2005 р. / О. Г. Осауленко. — К: департамент статистики праці Держкомстату України, 2005. — 12 с.

27. Економічний потенціал регіону: пріоритети використання: Монографія / І. М. Школа, Т. М. Ореховська, І. Д. Козменко та ін.; за ред. І. М. Школи. — Чернівці: «Рута», 2003. — 464 с.

28. *Еськов А. Л.* Гуманизация труда и производства в постиндустриальном обществе. — К.: Наук. світ, 2003. — 55 с.

29. Європейський вибір. Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002—2011 роки. Послання президента України до Верховної Ради України // Офіційний вісник України. — 2002. — № 38. — С. 1789.

30. *Завіновська Г. Т.* Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с.

31. *Задоя А. О.* Мікроекономіка: Курс лекцій та вправи: Навч. посібник. — К.: Знання, КОО, 2003. — 211 с.

32. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» // Урядовий кур'єр, 2000. — № 72.

33. Закон України «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991. — № 14. — С. 170.

34. Закон України «Про колективні договори і угоди» // ВВР, 1995. — № 36. — С. 361.

35. Закон України «Про оплату праці» // ВВР, 1995. — № 17. — С. 121.
36. Закон України «Про організації роботодавців» // Офіційний вісник України, 2001. — № 25. — С. 1097.
37. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» // ВВР, 1998. — № 34. — С. 227.
38. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» // Офіційний вісник України, 1999. — № 38. — С. 1889.
39. *Заяць Т. А.* Пріоритетні напрямки регулювання попиту і пропозиції робочої сили на територіальних ринках праці // Міжвідомчий науковий збірник «Зайнятість та ринок праці». — Вип. 3. — К.: АТ «Українська видавнича група», 1995. — С. 35—42.
40. *Каддафі М.* Зелена книга. — К.: Фенікс, 2003. — 160 с.
41. *Ким М. Н.* Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Уч. пос. — Х.: ХНУ им. Кармазина, 2003. — 250 с.
42. *Кім М.Н.* Трудовой потенциал і зайнятість: Навч. посібник. — Харків: ХДУ, 1993.
43. *Колосницьина М. Г.* Экономика труда. Учеб. пособие для студентов бакалаврата экон. вузов. — М.: Магистр, 1998. — 236 с.
44. *Колот А. М.* Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
45. Конституція України. — К.: Преса України, 1997. — 80 с.
46. *Левченко О. М.* Управління якістю трудового потенціалу регіону. Монографія. Кіровоград: «КОД», 2002. — 136 с.
47. *Либанова Э. М.* Демографическое развитие Украины: проблемы и перспективы. Социальные приоритеты рынка праці в условиях структурной перебудови економіки // Міжнар. наук.-практична конф. — К.: Мінпраці України, РВПС України НАН України, Ін-т соц. Досліджень, 2000. — Т. 2. — 597 с.
48. *Лисенко Л. І., Максимов Б. В.* Ринок праці. Техніка пошуку роботи: Навчальний посібник. — К.: Професіонал, 2004. — 320 с.
49. *Лісовий А. В.* Мікроекономіка: Навч. посібник. — К.: ЦНЛ, 2003. — 208 с.
50. *Макконел К. Р., Брю С. Л.* Экономикс. — Т. 1. — М., 1992.
51. *Марцинкевич В. І., Соболева І. В.* Экономика человека: Учебн. пособие. — М.: Аспект Пресс, 1995. — 286 с.
52. *Маслова И.* Методология изучения и реалии российского рынка труда // Вестник статистики. — 1992. — № 10. — С. 21—37.
53. *Маслова И. С.* Российский рынок труда. — М.: Институт экономики РАН 1993. — 189 с.
54. *Мачульская Е. Е.* Право социального обеспечения. — М., 1997. — 208 с.
55. *Мельник С.А.* Управління регіональною економікою: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2000. — 124 с.
56. *Михеева Е. М. Симонов С. Г.* Общество — человек и рынок труда: Уч. пособие. — Тюмень: Тюменский ГНГУ. — 2000. — 148 с.

57. Мімандусова Г.І. Ринок праці в Україні: тенденції та перспективи (соціально-економічний аналіз). Монографія. — К.: Інститут соціології НАНУ, 1999. — 96 с.

58. Моделі і методи соціально-економічного прогнозування: Підручник / Гесць В. М., Клебанова Т. С., Черняк О. І., Іванов В. В., Дубровіна Н. А., Ставицький А. В. — Х.: ВД: «ІНЖЕК», 2005. — 396 с.

59. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред.: І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко, В. І. Науменко, Н. А. Соколенко. — К.: Знання, 1999.

60. Москвин В. А., Кораблева Н. И. Безработица и стресс // Информ. бюлл. Мин-ва труда Украины «Человек и работа». — 1994. — № 2.

61. Нагребельний В. П., Болотіна Н. Б. Соціальний захист // Юридична енциклопедія: В 6 т. — К., 1998. — Т. 5. — 2003. — 736 с.

62. Нікітіна Г. О. Дробиш Л. В. Соціально-трудові відносини: Тексти лекцій для студентів спеціальності 7.050107 «Економіка підприємства» денної та заочної форм навчання. — Полтава: ПУСКУ // lib.uccu.org.ua

63. Онищенко В. О., Пашинський В. А. Потреби Полтавської області у фахівцях із вищою освітою. — Полтава: Рада ректорів вищих навчальних закладів Полтавського регіону, ПНТУ ім. Ю.Кондратюка, 2004. — 20 с.

64. Онікієнко В. В., Петрова Т. П., Пазюк О. Г. Державне регулювання трудових міграцій: механізм і інформаційне забезпечення. — К.: НЦ ЗРП НАН України і Мінпраці України, 1996. — 245 с.

65. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. № 16/98-ВР від 14 січня 1998 року // portal.rada.gov.ua

66. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2003. — 224 с. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2003. — 224 с.

67. Панчишин С. Макроекономіка: Навч. посібник. Вид. 2-ге, стереотипне. — К.: «Либідь», 2002. — 616 с.

68. Петрова І. Л. Ринок праці: процес сегментації: монографія. — К.: УДПУ, 1996. — 178 с.

69. Петух В. М. Ринок праці: навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1999. — 288 с.

70. Постанова Верховної Ради України «Про проект Закону України про соціальне партнерство» №551/96-ВР від 20 листопада 1996 року // portal.rada.gov.ua

71. Праця України 2005

72. Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2003 р. // Послання президента України від 27.02.2004 // rada.kiev.ua/laws

73. Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2005 році: Послання президента України до Верховної Ради України // portal.rada.gov.ua

74. Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року: Постанова Кабінету Міністрів України № 922 від 5 липня 2006 р. // portal.rada.gov.ua

75. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України N 958/99 від 3 серпня 1999 року // portal.rada.gov.ua

76. Проект Закону України «Про Державну програму зайнятості населення на 2005—2008 роки» // rada.kiev.ua/laws

77. Пухлій В.Г. Соціальні наслідки глобалізації в Україні. — К.: Служба інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної влади, 2004. — 22 с.

78. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. — М.: ИНФРА-М, 1997. — 496 с.

79. Регіональна угода між Чернівецькою обласною державною адміністрацією, правлінням Чернівецької обласної організації роботодавців та президією Чернівецької обласної ради профспілок на 2005—2006 роки // http://www.bucoda.cv.ua/cgi-bin/document/view.cgi?id=319&cat_id=3&page=1

80. Ринок праці України в 2003 році: Аналітично-статистичний збірник. — К.: Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, 2004. — 210 с.

81. Ринок праці України в 2005 році: Аналітично-статистичний збірник. — К.: ДЦЗ Міністерства праці та соціальної політики України, 2006.

82. Ринок праці України за 2004 рік. Доповідь від 15 червня 2005 р. № 9/1-1-21/214. — К.: Держкомстат України, 2005.

83. Ринок праці України у 2003 році // Прес-реліз № 6-3-9/147 від 8 квітня 2004 р. — К.: Державний комітет статистики України, 2004.

84. Розміщення продуктивних сил України: Курс лекцій / За ред. І. М. Дудника. — Полтава, ПУСКУ, 2001. — 171 с.

85. Рофе А. И., Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин, — М.: МИК, 1997. — 160 с.

86. Рофе А. И. Рынок труда: Учебник для вузов. — М.: МИК, 2003. — 272 с.

87. Савченко А. Г., Пухтасевич Г. О., Тітьонко О. М. Макроекономіка: Підручник. — К.: Либідь, 1999. — 288 с.

88. Секреты успеха в электронном бизнесе / К. Пейтел, М. П. МакКартни. — СПб — М. — Харьков — Минск: Питер, 2001. — 128 с.

89. Скуратовський В., Палій О., Ліанова Е. Соціальна політика. — К.: УАДУ, 1997. — 360 с.

90. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. — 3-е изд. — М.: Сов. Энциклопедия, 1984. — 1600 с.

91. Соколенко С. И. Глобальные рынки XXI столетия. Перспективы Украины. — К., 1998. — С. 485.

92. Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы. — М., 1996.

93. Соціальне партнерство на ринку праці України: Навч. посібник / Ю. Н. Маршавин, С. В. Бакуменко, В. М. Данюк, О. С. Зінченко, А. М. Колот, Н. В. Мартиненко. — К., 1998. — 152 с.

94. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: колект. монографія / Богиня Д. П., Куликов Г. Г., Шамота В. М., Лисого Л. С. та ін. — К.: Ін-т економіки НАН України., 2001. — 300 с.

95. Стан зареєстрованого ринку праці у травні 2005 року. Експрес-інформація № 172 від 14.06.2005 р. — К.: Держкомстат України, 2005. — 5 с.

96. Статистический ежегодник на 1915 год. — Полтава: Типо-литография т-ва «Печатное дело», 1919.

97. Статистический ежегодник Полтавского Губернского Земства на 1900 год. — Год пятый. — П.: Электрическая типо-литография преем. «И. А. Дохмана». Александр. ул., 1901.

98. Статистический ежегодник Полтавского губернского земства на 1909 год. — Год тринадцатый. — П.: Электрическая типо-литография преем. «И. А. Дохмана». Александр. ул., 1910. — С. 238.

99. Статистический словарь / Гл. ред. М. А. Королев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Финансы и статистика. — 1989. — 623 с.

100. Статистичний щорічник України за 2002 рік. — К.: Державний комітет статистики України, 2003.

101. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004—2015 роки) «Шляхом Європейської інтеграції» / Авт. кол.: А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін.; Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. Інтегр. України. — К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. — 416 с.

102. *Титар О. О.* Ринок праці. Конспект лекцій для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання. — Харків: Вид ХДЕУ, 2004. — 100 с.

103. Трудоустройство: поиск работы. Учеб. пособие / С. А. Каратшов, Ю. Г. Одогов, И. А. Кокорев. — М.: Экзамен, 2002. — 384 с.

104. *Хаффнер Ф.* Ринок праці та державна політика щодо стимулювання зайнятості та підтримки безробітних: німецький досвід // Міжвідомчий науковий збірник «Зайнятість та ринок праці». — Вип. 3. — К.: АТ «Українська видавнича група», 1995. — С. 51—59.

105. *Чикуркова А. Д., Деренко О. М.* Ринок праці. — Кам'янець-Подільський: Абетка, 2002. — 92 с.

106. *Шайхатдинов В. Ш.* Система социальной защиты и обеспечения населения современной России // Социальная защита населения в регионе. — Екатеринбург, 1999.

107. *Шаленко М. В.* Формирование механизма территориальной организации трудовых ресурсов: теория и практика. К.: Наукова думка, 1992. — 128 с.

108. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: МГУ, 1996. — 623 с.

109. Экономическая и сельскохозяйственная деятельность Полтавского земства — П.: Издание Экономического бюро Полтавского губернского земства, 1903. — С. 19.



ЗАКОН УКРАЇНИ
Про зайнятість населення*
{Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991, № 14, ст. 170}

{Вводиться в дію Постановою ВР № 804-ХІІ (804-12) від 01.03.91, ВВР, 1991, № 14, ст. 171}

{Із змінами, внесеними згідно із Законами № 1993-ХІІ (1993-12) від 18.12.91, ВВР, 1992, № 12, ст. 169 № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, ВВР, 1993, № 2, ст. 3 № 206/94-ВР (206/94-ВР) від 14.10.94, ВВР, 1994, № 45, ст. 408 № 498/95-ВР (498/95-ВР) від 22.12.95, ВВР, 1996, № 3, ст. 11 № 47/96-ВР (47/96-ВР) від 14.02.96, ВВР, 1996, № 9, ст. 42 № 608/96-ВР (608/96-ВР) від 17.12.96, ВВР, 1997, № 8, ст. 62 № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97, ВВР, 1998, № 11—12, ст. 44 № 295-ХІV (295-14) від 04.12.98, ВВР, 1999, № 1, ст. 6 № 309-ХІV (309-14) від 11.12.98, ВВР, 1999, № 4, ст. 33 № 1310-ХІV (1310-14) від 17.12.99, ВВР, 2000, № 3, ст. 22 № 1807-ІІІ (1807-14) від 08.06.2000, ВВР, 2000, № 38, ст. 318 № 2171-ІІІ (2171-14) від 21.12.2000, ВВР, 2001, № 9, ст. 38 № 2398-ІІІ (2398-14) від 26.04.2001, ВВР, 2001, № 27, ст. 133 № 3047-ІІІ (3047-14) від 07.02.2002, ВВР, 2002, № 29, ст. 194 № 662-ІV (662-15) від 03.04.2003, ВВР, 2003, № 27, ст. 209 № 2429-ІV (2429-15) від 01.03.2005, ВВР, 2005, № 13, ст. 233 № 3108-ІV (3108-15) від 17.11.2005, ВВР, 2006, № 1, ст. 18 № 3370-ІV (3370-15) від 19.01.2006, ВВР, 2006, № 22, ст. 184 № 3483-ІV (3483-15) від 23.02.2006, ВВР, 2006, № 32, ст. 271 № 489-V (489-16) від 19.12.2006}

{У тексті Закону посилання «Української РСР» замінено на посилання «України», «Рада Міністрів Української РСР, Рада Міністрів УРСР» — на «Кабінет Міністрів України», «республіка» — на «держава», «місцеві Ради народних депутатів» — на «місцеві державні адміністрації, виконавчі комітети відповідних Рад народних депутатів», «виконавчі комітети місцевих Рад народних депутатів» — на «місцеві органи державної виконавчої влади» згідно із Законом № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92}

{У тексті Закону слова «місцеві державні адміністрації, виконавчі комітети відповідних Рад народних депутатів», «місцеві органи державної виконавчої влади» в усіх відмінках замінено відповідно словами

* <http://portal.rada.gov.ua/>

«місцеві Ради народних депутатів», «виконавчі комітети місцевих Рад народних депутатів» у відповідних відмінках згідно із Законом № 206/94-ВР (206/94-ВР) від 14.10.94}

{У тексті Закону слова «місцеві Ради народних депутатів», «виконавчі комітети місцевих Рад народних депутатів», «Ради народних депутатів», «стипендія» в усіх відмінках замінено відповідно словами «місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад», «місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування», «місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад», «матеріальна допомога» у відповідних відмінках згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97}

{У тексті Закону слова «фонд сприяння зайнятості», «державний фонд сприяння зайнятості», «державний фонд сприяння зайнятості населення» у всіх відмінках замінено словами «Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття» у відповідному відмінку згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

В умовах ринкової економіки і рівноправності різних форм власності цей Закон визначає правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю.

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Зайнятість населення

1. Зайнятість — це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі. (Частина перша пункту 1 статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92) Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва. 2. Громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі і не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушування до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством України. Добровільна незайнятість громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної або кримінальної відповідальності. 3. В Україні до зайнятого населення належать громадяни, що проживають на території держави на законних підставах: а) працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за

кордоном, у фізичних осіб; {Підпункт «а» пункту 3 статті 1 із змінами, внесеними згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} б) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, що беруть участь у виробництві; в) обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; г) які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Державній прикордонній службі України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу; (Підпункт «г» пункту 3 статті 1 в редакції Закону № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, із змінами, внесеними згідно із Законами № 2171-ІІІ (2171-14) від 21.12.2000, № 662-IV (662-15) від 03.04.2003 — набуває чинності з 01.08.2003 року)

(Підпункт «д» пункту 3 статті 1 виключено на підставі Закону № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92)

е) які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; (Підпункт «е» пункту 3 статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92)

(Підпункт «є» пункту 3 статті 1 виключено на підставі Закону № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92)

ж) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій. 4. Законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення.

Стаття 2. Безробітні

Безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Безробітними визнаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу. {Частина перша статті 2 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97; із змінами, внесеними згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} У разі неможливості надати підходящу роботу безробітному може бути запропоновано пройти професійну перепідготовку або підвищити свою кваліфікацію. Не можуть бути визнані безробітними громадяни: а) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням чисельнос-

ті (штату); б) які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, яка не потребує професійної підготовки; (Підпункт «б» частини третьої статті 2 із змінами, внесеними згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) в) які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу; (Підпункт «в» частини третьої статті 2 із змінами, внесеними згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) г) які мають право на пенсію за віком, у тому числі на пільгових умовах, на пенсію за вислугу років або досягли встановленого законом пенсійного віку. {Підпункт «г» частини третьої в редакції Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} (Статтю 2 доповнено частиною третьою згідно із Законом № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92) У разі відсутності підходящої роботи рішення про надання громадянам статусу безробітних приймається державною службою зайнятості за їх особистими заявами з восьмого дня після реєстрації у центрі зайнятості за місцем проживання як таких, що шукають роботу. Реєстрація громадян провадиться при пред'явленні паспорта і трудової книжки, а в разі потреби — військового квитка, документа про освіту або документів, які їх замінюють. (Статтю 2 доповнено частиною четвертою згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних державною службою зайнятості визначається Кабінетом Міністрів України. (Частина статті 2 в редакції Законів № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97)

Стаття 3. Основні принципи державної політики зайнятості населення

Державна політика України зайнятості населення базується на таких принципах: забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб; сприяння забезпеченню ефективного зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва; координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості; співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення; міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Стаття 4. Державні гарантії права на вибір професії та виду діяльності (Назва статті 4 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97)

1. Держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні: а) добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності; (Підпункт «а» пункту 1 статті 4 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) б) захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи; в) безплатне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб, всіма доступними засобами, включаючи професійну орієнтацію і перепідготовку; г) компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; д) виплату вихідної допомоги працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах, в установах і організаціях, у випадках і на умовах, передбачених чинним законодавством; (Підпункт «д» пункту 1 статті 4 із змінами, внесеними згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) е) безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або в системі державної служби зайнятості з виплатою матеріальної допомоги; є) виплату безробітним в установленому порядку допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги членам сім'ї, які перебувають на їх утриманні, та інших видів допомоги; (Підпункт «є» пункту 1 статті 4 із змінами, внесеними згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) ж) включення періоду перепідготовки та навчання нових професій, участі в оплачуваних громадських роботах, одержання допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю до стажу роботи, а також до безперервного трудового стажу; (Підпункт «ж» пункту 1 статті 4 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97; із змінами, внесеними згідно із Законом № 3108-IV (3108-15) від 17.11.2005) з) надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам — випускникам державних навчальних закладів держави, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями. 2. Державні органи забезпечують публікацію статистичних даних та інформаційних матеріалів про пропозиції та попит на робочу силу, можливості працевлаштування, професійної підготовки і перепідготовки, професійної орієнтації і соціально-трудової реабілітації, в тому числі інвалідів. {Пункт 2 статті 4 із змінами, внесеними згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

Стаття 5. Додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення

1. Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі: а) жінкам, які мають дітей віком до шести

років; б) садиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; в) молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце, дітям (сиротам), які залишилися без піклування батьків, а також особам, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; (Підпункт «в» пункту 1 статті 5 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2429-IV (2429-15) від 01.03.2005) г) особам передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам — 53 років); д) особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування; е) інвалідам, які не досягли пенсійного віку. {Пункт 1 статті 5 доповнено підпунктом «е» згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

2. Для працевлаштування зазначених у пункті 1 цієї статті категорій громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку) місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за поданням центрів зайнятості встановлюють квоту робочих місць для підприємств (об'єднань), установ і організацій незалежно від форм власності та організаційних форм з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць, у тому числі з гнучкими формами зайнятості. {Частина перша пункту 2 статті 5 із змінами, внесеними згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} У разі якщо на підприємстві (об'єднанні), в установі, організації працює передбачена абзацом першим цього пункту кількість осіб, які належать до категорій громадян, зазначених у пункті 1 цієї статті, квота для цих підприємств не встановлюється. Чисельність працюючих, які належать до категорій громадян, зазначених у пункті 1 цієї статті, враховується при встановленні квоти для цих підприємств (об'єднань), установ, організацій. У разі скорочення чисельності або штату працівників підприємств, установ і організацій у розмірі, що перевищує встановлену квоту, місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад зменшують або взагалі не встановлюють квоти для цих підприємств, установ і організацій. Порядок квотування і бронювання робочих місць та працевлаштування на них зазначених категорій громадян встановлюється Кабінетом Міністрів України. (Пункт 2 статті 5 в редакції Закону № 2429-IV (2429-15) від 01.03.2005)

3. У разі відмови у прийомі на роботу громадян із числа категорій, зазначених у пункті 1 цієї статті (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку), у межах установленої броні з підприємств, установ та організацій державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку відмову в розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат. Одержані кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і можуть використовуватися для фінансування витрат підприємств, установ та організацій, які створюють робочі місця для цих категорій населення понад встано-

влену квоту. {Пункт 3 статті 5 в редакції Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} (Стаття 5 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1993-ХІІ (1993-12) від 18.12.91, № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, № 206/94-ВР (206/94-ВР) від 14.10.94, в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97)

Стаття 6. Законодавство про зайнятість

1. Відносини зайнятості в Україні регулюються цим Законом та іншими законодавчими актами України, прийнятими відповідно до цього Закону. Якщо міжнародним договором або угодою, укладеними Україною, встановлено інші правила, ніж передбачені законодавством про зайнятість в Україні, то застосовуються правила міжнародних договорів і угод. 2. Законодавство про зайнятість поширюється на постійно проживаючих в Україні іноземних громадян і осіб без громадянства, якщо інше не передбачено законодавством України.

Стаття 7. Підходяща робота

1. Для громадян, які втратили роботу і заробіток (трудоий доход), підходящою вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає. Заробітна плата повинна відповідати рівню, який особа мала за попередньою роботою з урахуванням її середнього рівня, що склався в галузі відповідної області за минулий місяць. (Частина перша пункту 1 статті 7 в редакції Закону № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, із змінами, внесеними згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) При пропонуванні підходящої роботи враховується стаж роботи громадянина за спеціальністю, його попередня діяльність, вік, досвід, становище на ринку праці, тривалість періоду безробіття. (Частина друга пункту 1 статті 7 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3108-IV (3108-15) від 17.11.2005) Для громадян, які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), підходящою вважається робота, яка потребує попередньої професійної підготовки, або оплачувана робота (включаючи роботу тимчасового характеру), яка не потребує професійної підготовки, а для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю понад шість місяців, — робота за спеціальністю, що потребує попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації, а в разі неможливості її надання — інша оплачувана робота за спорідненою професією (спеціальністю). (Частина третя пункту 1 статті 7 в редакції Законів № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) Для громадян, які працювали не за професією (спеціальністю) понад шість місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за основною професією (спеціальністю) може бути підходящою за умови попередньої перепідготовки чи підвищення кваліфікації з урахуванням потреб ринку праці у цій професії (спеціальності). (Пункт 1 статті 7 доповнено частиною четвертою згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-

ВР) від 21.11.97) Працевлаштування інвалідів здійснюється відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у інваліда кваліфікації і знань, з урахуванням його побажань. {Пункт 1 статті 7 доповнено частиною п'ятою згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} 2. У разі неможливості надання громадянині роботи за професією (спеціальністю) протягом шести місяців безробіття підходящою вважається робота, яка потребує зміни професії (спеціальності) з урахуванням здібностей, здоров'я громадянина і колишнього досвіду, доступних для нього видів навчання та потреб ринку праці у цій професії (спеціальності). При зміні громадянами професії (спеціальності) за направленням державної служби зайнятості підходящою вважається робота як за новою, так і за попередньою професією (спеціальністю) за останнім місцем роботи. (Пункт 2 статті 7 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) 3. За рішенням місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад може встановлюватись транспортна доступність та інші критерії підходящої роботи, які посилюють соціальний захист населення.

Розділ II. ПРАВО ГРОМАДЯН НА ЗАЙНЯТИСТЬ

Стаття 8. Право громадян на працевлаштування

Громадяни мають право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, установи, організації, індивідуального селянського (фермерського) господарства і до іншого роботодавця або при безплатному сприянні державної служби зайнятості. Іноземці та особи без громадянства, крім найнятих відповідно до угоди про розподіл продукції, які прибули в Україну на визначений термін, одержують право на трудову діяльність лише за наявності в них дозволу на працевлаштування, виданого державною службою зайнятості України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України. Працевлаштування в Україні іноземців, найнятих інвестором у межах і за посадами (спеціальністю), визначеними угодою про розподіл продукції, здійснюється без отримання дозволу на працевлаштування. (Частина друга статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1807-III (1807-14) від 08.06.2000) У разі використання праці іноземців або осіб без громадянства без дозволу державної служби зайнятості України з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку особу у п'ятдесятікратному розмірі неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Ці кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Порядок і умови укладення трудового договору визначаються законодавством України про працю. (Стаття 8 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97)

Стаття 9. Право громадян на професійну консультацію, підготовку, перепідготовку і одержання інформації у сфері зайнятості

Громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості як особи, що шукають роботу, мають право на безплатну професійну орієнтацію, консультацію, підготовку, перепідготовку, одержання відповідної інформації з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, режиму праці.

Стаття 10. Право громадян на професійну діяльність за кордоном

Громадяни мають право займатися трудовою діяльністю у період тимчасового перебування за кордоном, якщо вона не суперечить чинному законодавству України і країни перебування. (Частина перша статті 10 в редакції Закону № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92) Інтереси громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, захищаються угодами, що укладаються між Україною та іншими державами.

Стаття 11. Право громадян на соціальний захист у сфері зайнятості

Громадяни мають право на соціальний захист у сфері зайнятості згідно із законодавством України про зайнятість. Особи, визнані у встановленому порядку безробітними, мають право на одержання допомоги по безробіттю.

Стаття 12. Право оскарження дій працівників служби зайнятості

Громадяни мають право оскаржити дії працівників державної служби зайнятості до відповідного за підпорядкуванням органу цієї служби або до суду в порядку, встановленому законодавством. (Стаття 12 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92)

Розділ III. РЕГУЛЮВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Стаття 13. Регулювання зайнятості

1. З метою створення умов для повного здійснення громадянами права на працю держава передбачає: (Абзац перший пункту 1 статті 13 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) заходи інвестиційної та податкової політики, спрямовані на раціональне розміщення продуктивних сил, підвищення мобільності трудящих, створення нових технологій, заохочення підприємництва, створення малих підприємств і застосування гнучких режимів праці та праці вдома, інші заходи, які сприяють збереженню і розвитку системи робочих місць; забез-

печення прав і інтересів працівників, створення сприятливих умов на виробництві, вдосконалення законодавства про зайнятість населення і працю; проведення аналітичних та наукових досліджень структури економіки і прогнозування наступних змін якості й розподілу робочої сили; регулювання зовнішньоекономічної діяльності в частині залучення і використання іноземної робочої сили в Україні на основі квотування і ліцензування; сприяння в разі необхідності створенню додаткових робочих місць підприємствами, установами і організаціями всіх форм власності, а також поліпшенню умов праці у суспільному виробництві; організацію професійної орієнтації. (Пункт 1 статті 13 доповнено абзацом згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) 2. На території України запроваджується збір статистичної інформації та адміністративних даних, які відображають стан ринку праці та становище в сфері зайнятості населення. (Пункт 2 статті 13 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3047-III (3047-14) від 07.02.2002)

Стаття 14. Державна і територіальні програми зайнятості населення

1. З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування розробляються річні та довгострокові державна і територіальні програми зайнятості населення. 2. Державна і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на: а) сприяння розвитку на структурній перебудові економіки, створенню умов для направлення вивільнюваних працівників у першу чергу на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства; б) запобігання розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості; в) поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення, ефективного використання трудових ресурсів; г) захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; д) формування матеріальної, кадрової, інформаційної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості; (Підпункт «д» пункту 2 статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3047-III (3047-14) від 07.02.2002) е) заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості.

Стаття 15. Добровільне переселення громадян і членів їх сімей

З метою забезпечення зайнятості населення і розвитку окремих регіонів України розробляються заходи щодо сприяння добровільному переселенню громадян України і членів їх сімей з виділенням відповід-

них матеріальних ресурсів та фінансових коштів. Порядок розробки і реалізації цих заходів, а також надання пільг цим громадянам визначається законодавством України про порядок переселення сімей та організований набір робітників.

Стаття 16. Території пріоритетного розвитку

Кабінет Міністрів України визначає території, де розвиток робочих місць заохочується державою. Такі території (насамперед трудонадлишкові і з високим рівнем безробіття, сільські та гірські райони) на певний період набувають статусу територій пріоритетного розвитку. Підприємства, організації, установи, що створюють на зазначених територіях свої виробництва, їх філіали і додаткові робочі місця, користуються пільгами в порядку і на умовах, визначених законодавством України та рішеннями місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад.

Стаття 17. Координаційні комітети сприяння зайнятості

Для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості з однакової кількості представників профспілок, органів державного управління, власників підприємств або уповноважених ними органів, підприємців. Порядок формування координаційних комітетів і організація їх роботи визначаються представленими в них сторонами.

Стаття 18. Державна служба зайнятості

1. Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, створюється державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Державна служба зайнятості складається з: Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міськрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центрів організації професійного навчання незайнятого населення і центрів професійної орієнтації населення, інспекцій по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення. Регулювання правового становища державних службовців, які працюють у зазначених підрозділах державної служби зайнятості, здійснюється відповідно до Закону України «Про державну службу» (3723-12). До складу державної служби зайнятості входять також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи і організації, підпорядковані

службі зайнятості. (Пункт 1 статті 18 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) 2. Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безплатно. 3. Діяльність державної служби зайнятості фінансується за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, передбачених на ці цілі. (Пункт 3 статті 18 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) 4. У складі державної служби зайнятості створюється інспекція, що здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість підприємствами, установами й організаціями, незалежно від форм власності і господарювання, фермерами та іншими роботодавцями. (Пункт 4 статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) 5. Оподаткування діяльності підприємств та організацій, що входять до складу державної служби зайнятості, здійснюється відповідно до законодавства України. (Пункт 5 статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законами № 608/96-ВР (608/96-ВР) від 17.12.96, № 498/95-ВР (498/95-ВР) від 22.12.95, в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) 6. Діяльність, пов'язана з посередництвом у працевлаштуванні на роботу за кордоном, провадиться лише на підставі ліцензії, що видається в порядку, встановленому законодавством. У разі провадження зазначеної діяльності без ліцензії до суб'єктів господарювання застосовуються санкції у вигляді штрафів у розмірах, встановлених законом. Зазначені кошти спрямовуються до Державного бюджету України. (Пункт 6 статті 18 в редакції Законів № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97, № 3370-ІV (3370-15) від 19.01.2006)

Стаття 19. Обов'язки і права державної служби зайнятості

1. Державна служба зайнятості: аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці; консулює громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення; веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування; здійснює у порядку, встановленому законодавством, збір та опрацювання адміністративних даних, які відображають стан ринку праці та становище в сфері зайнятості населення; (Пункт 1 статті 19 доповнено абзацом згідно із Законом № 3047-ІІІ (3047-14) від 07.02.2002) подає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників; організує при потребі професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку та перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання; надає послуги по

працевлаштуванню та професійній орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню; (Абзац пункту 1 статті 19 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т. ч. і грошову; бере участь у підготовці перспективних і поточних державної і територіальних програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення від безробіття. 2. Державна служба зайнятості має право: одержувати від підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, адміністративні дані по наявності вакантних робочих місць, у тому числі призначених для працевлаштування інвалідів, характер і умови праці на них, про всіх вивільнюваних, прийнятих і звільнених працівників та інформацію про передбачувані зміни в організації виробництва і праці, інші заходи, що можуть призвести до вивільнення працівників; {Абзац другий пункту 2 статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законами № 3047-III (3047-14) від 07.02.2002, № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} розробляти і вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, квоти прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, та направляти таких громадян для їх працевлаштування; направляти для працевлаштування на підприємства, в установи і організації всіх форм власності при наявності там вільних робочих місць (вакантних посад) громадян, які звертаються до служби зайнятості, відповідно до рівня їх освіти і професійної підготовки, а інвалідів, крім того, — відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у них кваліфікації і знань та з урахуванням їх побажань; {Абзац четвертий пункту 2 статті 19 із змінами, внесеними згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} направляти безробітних громадян за їх бажанням на оплачувані громадські роботи; укладати за дорученням підприємств, установ і організацій всіх форм власності договори з громадянами при їх працевлаштуванні з попереднім (у разі потреби) професійним навчанням, оплатою вартості проїзду, добових, а також подавати допомогу при переїзді на нове місце проживання та праці за рахунок коштів підприємств, установ і організацій; розпоряджатися в установленому законодавством порядку коштами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; оплачувати вартість професійної підготовки осіб, працевлаштування яких потребує здобуття нової професії (спеціальності), а також установлювати їм на період навчання матеріальну допомогу у розмірах, передбачених законодавством України про зайнятість населення; в установленому законодавством порядку подавати громадянам допомогу по безробіттю та матеріальну допомогу по безробіттю, припиняти і відкладати їх виплати; (Абзац дев'ятого частини першої пункту 2 статті 19 в редакції Зако-

ну № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) вносити пропозиції до місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад про зупинення на строк до 6 місяців рішення підприємств про вивільнення працівників у разі утруднення їх наступного працевлаштування з одночасною частковою або повною компенсацією витрат підприємств, викликаних цією відстрочкою, у порядку, визначеному законодавством України; (Абзац десятий частини першої пункту 2 статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) стягувати з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, суми прихованих або занижених обов'язкових зборів та недоїмок до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; (Частина першу пункту 2 статті 19 доповнено абзацом одинадцятим згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) компенсувати до 50 процентів витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх працевлаштування. (Частина першу пункту 2 статті 19 доповнено абзацом дванадцятим згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) Розміри витрат та джерела їх фінансування у випадках, передбачених цим пунктом, визначаються відповідно до законодавства України рішеннями місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування за поданням координаційних комітетів сприяння зайнятості. (Частина друга пункту 2 статті 19 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97)

Стаття 20. Участь підприємств, установ і організацій у реалізації державної політики зайнятості

1. Підприємства, установи і організації, незалежно від форм власності, їх службові особи зобов'язані сприяти проведенню державної політики зайнятості на основі: додержання законодавства про працю, а також прийнятих відповідно до нього умов договорів та угод; організації професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, а також професійного перенавчання тих, хто підлягає вивільненню з виробництва, у тому числі інвалідів; {Абзац третій пункту 1 статті 20 із змінами, внесеними згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, в кількості, визначеній місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами відповідних рад, та інвалідів у кількості, визначеній згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» (875-12); {Абзац четвертий пункту 1 статті 20 в редакції Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} інформування працівників про наявність вакантних робочих місць (посад), у тому числі з неповним робочим часом. 2. Підприємствам, установам і організаціям, що активно сприяють розв'язанню проблем зайнятості населення в регіоні (шляхом створення додаткових робочих місць для працевлаштування чи організації оплати

ваних громадських робіт або використання понад встановлену квоту праці осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, чи використання понад встановлені нормативи робочих місць для працевлаштування інвалідів), відповідно до законодавства України надаються пільги щодо податків та інших платежів до бюджету, які частково або повністю компенсують витрати, пов'язані з прийняттям на роботу додаткової кількості працівників. {Пункт 2 статті 20 в редакції Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

3. Підприємства, установи і організації в разі відмови у прийнятті на роботу спеціалістів, які були раніше ними заявлені, відшкодовують державній службі зайнятості всі витрати, пов'язані з працевлаштуванням, професійною підготовкою, перепідготовкою, виплатою допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю. Одержані кошти спрямовуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. {Пункт 3 статті 20 із змінами, внесеними згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

4. Підприємства, установи і організації незалежно від форми власності реєструються у місцевих центрах зайнятості за їх місцезнаходженням як платники збору до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, щомісяця подають цим центрам адміністративні дані у повному обсязі про наявність вільних робочих місць (вакансій), у тому числі призначених для працевлаштування інвалідів, та про працівників, які працюють неповний робочий день (тиждень), якщо це не передбачено трудовим договором, або не працюють у зв'язку з простоем виробництва з незалежних від них причин, і в десятиденний строк — про всіх прийнятих працівників у порядку, встановленому законодавством. Несвоечасна реєстрація або відмова від неї, порушення порядку подання адміністративних даних тягне за собою відповідальність, передбачену законом. {Пункт 4 статті 20 в редакції Закону № 3047-III (3047-14) від 07.02.2002; із змінами, внесеними згідно з Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

5. При вивільненні працівників (у тому числі працюючих пенсіонерів та інвалідів) у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, повідомляють про це не пізніше як за два місяці в письмовій формі державну службу зайнятості, вказуючи підстави і строки вивільнення, найменування професій, спеціальностей, кваліфікації, розмір оплати праці, а в десятиденний строк після вивільнення — направляють списки фактично вивільнених працівників, зазначаючи в них інвалідів. {Частина перша пункту 5 статті 20 в редакції Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

У разі неподання або порушення строків подання цих даних стягується штраф у розмірі річної заробітної плати за кожного вивільненого працівника. Ці кошти зараховуються до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття і використовуються для фі-

нансування заходів по працевлаштуванню та соціального захисту вивільнених працівників. 6. Порядок стягнення та розміри штрафів за невиконання вимог цієї статті з підприємств, установ і організацій встановлюються законодавством України. (Стаття 20 із змінами, внесеними згідно із Законами № 1993-ХІІ (1993-12) від 18.12.91, № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97)

Стаття 21. Участь професійних спілок у здійсненні заходів щодо сприяння зайнятості

1. Професійні спілки беруть участь у розробці державної політики зайнятості, відповідних законодавчих актів України і рішень місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад. 2. Права і повноваження професійних спілок щодо забезпечення захисту громадян від безробіття та його наслідків визначаються генеральною, галузевими, регіональними угодами та колективними договорами, що укладаються профспілковими органами з власниками підприємств, установ, організацій або уповноваженими ними органами відповідно до законів України. Професійні спілки, власники підприємств, установ, організацій або уповноважені ними органи проводять спільні консультації з проблем зайнятості населення. (Пункт 2 статті 21 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97)

{Статтю 22 виключено на підставі Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

Стаття 23. Організація оплачуваних громадських робіт

1. Місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад за участю державної служби зайнятості для забезпечення тимчасової зайнятості населення, передусім осіб, зареєстрованих як безробітні, організують проведення оплачуваних громадських робіт на підприємствах, в установах і організаціях комунальної власності і за договорами — на інших підприємствах, в установах і організаціях. (Пункт 1 статті 23 в редакції Закону № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92) 2. З особами, які бажають брати участь в громадських роботах, укладається строковий трудовий договір з правом його продовження за погодженням сторін до вирішення питання про їх працевлаштування на підходящу роботу. Переважним правом укладання договорів користуються громадяни, зареєстровані як безробітні. (Пункт 2 статті 23 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92) 3. У разі закінчення встановленого строку виплати допомоги по безробіттю громадянин має переважне право на здобуття іншої професії (спеціальності) і участь в оплачуваних громадських роботах на період — до надання йому підходящої роботи. 4. Оплата праці осіб, зайнятих на громадських роботах, здійснюється за фактично виконану роботу і не може бути меншою мінімального розміру заробітної плати, встановленої законодавством України, при якісному виконанні норм праці. На осіб, зайнятих на громадських роботах, поширюються соціальні гарантії, включаючи право на пенсійне забезпечення, виплату допомоги по тимчасовій непраце-

здатності. За безробітними громадянами, які беруть участь у таких роботах, зберігається виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, встановлені відповідно до цього Закону. (Пункт 4 статті 23 доповнено частиною третьою згідно із Законом № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92) 5. Фінансування громадських робіт провадиться за рахунок місцевого бюджету із залученням коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (в частині організації таких робіт для безробітних) і підприємств, установ та організацій, для яких ця робота виконується за договорами. 6. Положення про оплачувані громадські роботи затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 24. Професійна підготовка і перепідготовка незайнятих громадян

1. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як такі, що шукають роботу, безробітних, може провадитись у випадках: (Абзац перший пункту 1 статті 24 із змінами, внесеними згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідної професійної кваліфікації; необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, яка відповідає професійним навикам громадянина; втрати здатності виконання роботи за попередньою професією; необхідності підібрати підходящу роботу інваліду, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій МСЕК, наявної кваліфікації та з урахуванням його побажань. {Пункт 1 статті 24 доповнено абзацом згідно із Законом № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006} пошуку роботи вперше і відсутності професії (спеціальності). (Пункт 1 статті 24 доповнено абзацом згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) 2. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка громадян організуються державною службою зайнятості за її направленням у навчальних закладах, на підприємствах, в установах і організаціях (незалежно від їх підпорядкованості) згідно з укладеними договорами або у спеціально створюваних для цього учбових центрах за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Розділ IV. КОМПЕНСАЦІЇ І ГАРАНТІЇ ПРИ ВТРАТІ РОБОТИ (Назва розділу IV в редакції Закону № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92)

Стаття 25. Види компенсацій

Держава створює умови незайнятим громадянам у поновленні їх трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсацій: (Абзац перший статті 25 із змінами, внесеними згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) а) надання особливих гарантій працівникам, вивільнюваним з підприємств, установ, організацій; б) виплата матеріальної допомоги в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації;

(Підпункт «б» статті 25 в редакції Закону № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) в) виплата в установленому порядку допомоги по безробіттю; {Підпункт «в» статті 25 із змінами, внесеними згідно із Законами № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97, № 3483-ІV (3483-15) від 23.02.2006} {Підпункт «г» статті 25 виключено на підставі Закону № 3483-ІV (3483-15) від 23.02.2006}

Розміри та умови надання матеріального забезпечення на випадок безробіття визначаються Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (1533-14). {Статтю 25 доповнено частиною другою згідно з Законом № 3483-ІV (3483-15) від 23.02.2006}

Стаття 26. Особливі гарантії працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці

1. Працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, і військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, за умови їх реєстрації в службі зайнятості протягом семи календарних днів після звільнення як таких, що шукають роботу, гарантується: (Абзац перший пункту 1 статті 26 в редакції Закону № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, із змінами, внесеними згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) а) надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів працівнику не було запропоновано підходящої роботи; (Підпункт «а» пункту 1 статті 26 в редакції Законів № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) б) право на одержання допомоги по безробіттю у розмірі 100 процентів середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів, 75 процентів — протягом 90 календарних днів і 50 процентів — протягом наступних 210 календарних днів, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної області за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати; (Підпункт «б» пункту 1 статті 26 в редакції Законів № 2787-ХІІ (2787-12) від 17.11.92, № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97 — вводиться в дію з 1 січня 1999 року, вводиться в дію з 1 січня 2000 року згідно із Законом № 295-ХІV (295-14) від 04.12.98, вводиться в дію з 1 січня 2001 року згідно із Законом № 1310-ХІV (1310-14) від 17.12.99) в) збереження на новому місці роботи, на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва, середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи; {Дію підпункту «г» пункту 1 статті 26 зупинено на 2007 рік згідно із Законом № 489-V (489-16) від 19.12.2006} г) право на достроковий вихід на пенсію за півтора року до встановленого законом строку осіб передпенсій-

ного віку, які мають страховий стаж для чоловіків — 25 років, для жінок — 20 років, а для осіб, які мають право на пенсію на пільгових умовах, — стаж роботи, який дає право на цей вид пенсії. {Підпункт «г» пункту 1 статті 26 в редакції Закону № 3108-IV (3108-15) від 17.11.2005}

(Частина другу пункту 1 статті 26 виключено на підставі Закону № 2398-III (2398-14) від 26.04.2001)

Витрати, пов'язані із достроковим виходом на пенсію, здійснюються за рахунок коштів Пенсійного фонду України з наступним відшкодуванням цих витрат із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. (Пункт 1 статті 26 доповнено частиною згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) Вивільненим працівникам надаються також інші пільги і компенсації відповідно до законодавства. (Пункт 1 статті 26 доповнено частиною згідно із Законом № 2787-XII (2787-12) від 17.11.92) 2. У разі коли вивільнений працівник без поважних причин своєчасно не зареєструвався у державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу, він втрачає пільги, передбачені цією статтею, а умови виплати допомоги по безробіттю та її розмір встановлюються на підставі статей 28 і 29 цього Закону, а якщо цей працівник відмовився від двох пропозицій підходящої роботи в період пошуку роботи, він втрачає право на надання статусу безробітного строком на три місяці з подальшою перереєстрацією як такого, що шукає роботу. Умови виплати допомоги по безробіттю та її розмір встановлюються при цьому на підставі статей 28 і 29 цього Закону. (Пункт 2 статті 26 в редакції Законів № 2787-XII (2787-12) від 17.11.92, № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) 3. На працівників, які звільняються з підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, у зв'язку з відселенням або самостійним переселенням з території радіоактивного забруднення і зареєструвалися у місячний строк після звільнення в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, поширюється дія пункту 1 цієї статті. (Статтю 26 доповнено пунктом 3 згідно із Законом № 665/97-ВР (665/97-ВР) від 21.11.97) 4. Для підприємств, установ та організацій, що забезпечують перенавчання вивільнених працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, при обчисленні податку з прибутку сума балансового прибутку зменшується на розмір витрат, пов'язаних з організацією професійної підготовки таких працівників. Якщо протягом двох років, які передують вивільненню, працівник не мав можливості підвищити свою кваліфікацію чи одержати суміжну професію за попереднім місцем роботи, і якщо при працевлаштуванні йому необхідно підвищити кваліфікацію або пройти професійну перепідготовку, то витрати на ці заходи проводяться за рахунок підприємства, установи, організації, з яких вивільнено працівника. У разі необхідності державна служба зайнятості може компенсувати підприємствам, установам та організаціям до 50 процентів витрат на організацію навчання прийнятих на роботу громадян, вивільнених з інших підприємств, установ, організацій з підстав, передбачених цією статтею. 5. Гарантії, встановлені пунктом 1 цієї статті, поширюються також на осіб, що втратили роботу внаслідок нещасного випадку на виробництві або настання про-

фесійного захворювання, в результаті чого потребують професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації.

{Статтю 27 виключено на підставі Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

{Статтю 28 виключено на підставі Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

{Статтю 29 виключено на підставі Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

{Статтю 30 виключено на підставі Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

{Статтю 31 виключено на підставі Закону № 3483-IV (3483-15) від 23.02.2006}

Стаття 32. Добровільне соціальне страхування зайнятості

1. Громадяни можуть укладати з органами державного страхування договір на випадок втрати роботи. Порядок, періодичність та умови страхування визначаються законодавством України. 2. Громадяни, які уклали такі договори, не втрачають права на одержання допомоги по безробіттю або матеріальної допомоги в період професійної підготовки і перепідготовки.

Стаття 33. Додаткові гарантії громадянам України

Законодавством України можуть передбачатися за рахунок бюджету держави додаткові гарантії громадянам, вивільнюваним з підприємств, що підлягають ліквідації у зв'язку із здійсненням заходів щодо поліпшення екологічної обстановки або внаслідок стихійного лиха.

Розділ V. КОНТРОЛЬ І ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Стаття 34. Органи, які здійснюють контроль

Контроль за додержанням законодавства України про зайнятість населення здійснюється місцевими державними адміністраціями, виконавчими органами відповідних рад, відповідними державними органами, інспекціями служби зайнятості та профспілковими об'єднаннями. (Стаття 34 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2787-XII (2787-12) від 17.11.92)

Стаття 35. Відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення

Службові особи, винні у порушенні законодавства України про зайнятість населення, притягуються у встановленому порядку до відповідальності.

Голова Верховної Ради України
м. Київ, 1 березня 1991 року № 803-XII

Л. КРАВЧУК

ЗАКОНУ КРАЇНИ
Про загальнообов'язкове державне
соціальне страхування на випадок безробіття
(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2000, № 22, ст. 171)

(Із змінами, внесеними згідно із Законами № 2213-III (2213-14) від 11.01.2001, ВВР, 2001, № 11, ст. 47 № 2980-III (2980-14) від 17.01.2002, ВВР, 2002, № 17, ст. 124 № 662-IV (662-15) від 03.04.2003, ВВР, 2003, № 27, ст. 209 — набуває чинності 01.08.2003 року № 1678-IV (1678-15) від 09.04.2004, ВВР, 2004, № 32, ст. 385 № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005, ВВР, 2005, № 17, № 18-19, ст. 267 № 2664-IV (2664-15) від 16.06.2005, ВВР, 2005, № 31, ст. 420 № 3235-IV (3235-15) від 20.12.2005)

(Матеріальна допомога по безробіттю, призначена відповідно до цього Закону до введення в дію Закону № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005 виплачується до закінчення строку її виплати або до припинення її виплати відповідно до статті 31 цього Закону відповідно до п. 22 розділу II «Прикінцеві положення» Закону № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

Цей Закон, розроблений відповідно до Конституції України (254к/96-ВР) та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (16/98-ВР), визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

1) загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття (далі — страхування на випадок безробіття) — система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

2) суб'єкти страхування на випадок безробіття — застраховані особи, а у випадках, передбачених цим Законом, також члени їх сімей та інші особи, страхувальники та страховик;

3) застраховані особи — наймані працівники, а у випадках, передбачених цим Законом, також інші особи (громадяни України, іноземці, особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України), на користь яких здійснюється страхування на випадок безробіття.

Представниками застрахованих осіб є профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи (представники);

4) страхувальники — роботодавці та застраховані особи, які відповідно до цього Закону сплачують страхові внески;

5) страховик — Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

6) об'єкт страхування на випадок безробіття — страховий випадок, із настанням якого у застрахованої особи (члена її сім'ї, іншої особи) виникає право на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг, передбачених статтею 7 цього Закону;

7) часткове безробіття — вимушене тимчасове скорочення нормальної або встановленої законодавством України тривалості робочого часу, перерва в одержанні заробітку або скорочення його розміру через тимчасове припинення виробництва без припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного характеру;

8) страховий випадок — це подія, через яку:

застраховані особи втратили заробітну плату або інші передбачені законодавством України доходи внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин та зареєстровані в установленому порядку як безробітні, готові та здатні приступити до підходящої роботи і дійсно шукають роботу;

застраховані особи опинилися в стані часткового безробіття;

9) втрата роботи з незалежних від застрахованих осіб обставин — припинення трудового договору відповідно до статті 36 (пункти 1, 2, 3), статті 38 (у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного договору чи трудового договору), статті 39, статті 40 (пункти 1, 2, 5, 6) Кодексу законів про працю України (322-08);

10) роботодавець:

власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган та фізичні особи, які використовують найману працю;

власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (в тому числі міжнародної), філії або представництва, який використовує працю найманих працівників, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Представниками роботодавців є об'єднання та спілки роботодавців чи інші уповноважені роботодавцями органи (представники);

11) найманий працівник — фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації або у фізичної особи;

12) страховий стаж — період (строк), протягом якого особа підлягає страхуванню на випадок безробіття та за який сплачено страхові внески (нею, роботодавцем).

Стаття 2. Принципи страхування на випадок безробіття

Страхування на випадок безробіття здійснюється за принципами:

надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав;

обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), а також громадянами — суб'єктами підприємницької діяльності;

цільового використання коштів страхування на випадок безробіття; солідарності та субсидування;

обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг в обсягах, передбачених цим Законом;

паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держави, представників застрахованих осіб та роботодавців;

диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття;

надання на рівні не нижче за прожитковий мінімум, встановлений законом, допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

законодавчого визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття.

Стаття 3. Законодавство про страхування на випадок безробіття

1. Законодавство про страхування на випадок безробіття складається з Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, цього Закону, Закону України «Про зайнятість населення» (803-12) та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері страхування на випадок безробіття, а також міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

2. Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про страхування на випадок безробіття, то застосовуються норми міжнародного договору.

3. Нормативно-правові акти щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття розробляються, реструктуруються і застосовуються відповідно до законодавства України.

4. З питань, що регулюються цим Законом, органи державної влади, органи місцевого самоврядування, посадові особи цих органів діють виключно на підставах, у межах та у спосіб, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Стаття 4. Особи, які підлягають страхуванню на випадок безробіття

1. Страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), включаючи тих, які

проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених законодавством про працю.

2. Особа набуває статусу застрахованої особи з дня укладання трудового договору, з цього дня починається сплата страхових внесків. Сплата страхових внесків припиняється з дня розірвання трудового договору.

Роботодавець набуває статусу платника страхових внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття з дня реєстрації відповідно до пункту 1 частини другої статті 35 цього Закону.

3. Особам, які підлягають страхуванню на випадок безробіття, видається свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке є єдиним для всіх видів соціального страхування.

Порядок видачі та зразок свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Стаття 5. Особи, які не підлягають страхуванню на випадок безробіття

Страхуванню на випадок безробіття не підлягають: працюючі пенсіонери та особи, в яких відповідно до законодавства України виникло право на пенсію; іноземці та особи без громадянства, які тимчасово працюють за наймом в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

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 за цим Законом мають також незастраховані особи — військовослужбовці Збройних Сил України, Державної прикордонної служби України, внутрішніх військ, військ цивільної оборони, інших військових формувань, утворених відповідно до законів України, Служби безпеки України, органів внутрішніх справ України, звільнені з військової служби у зв'язку зі скороченням чисельності або штату без права на пенсію (далі — військовослужбовці), та особи, які вперше шукають роботу, інші незастраховані особи у разі їх реєстрації в установленому порядку як безробітних. (Частина друга статті 6 із змінами, внесеними згідно із Законом № 662-IV (662-15) від 03.04.2003 — набуває чинності з 01.08.2003 року)

3. 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 страховику страхових внесків, якщо інше не

передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

4. Особи, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), фізичні особи — суб'єкти підприємницької діяльності, особи, які виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими угодами, мають право на забезпечення за цим Законом за умови сплати страхових внесків.

Стаття 7. Види забезпечення та соціальні послуги

1. Видами забезпечення за цим Законом є:

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

допомога по частковому безробіттю;

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

(Абзац п'ятий частини першої статті 7 виключено на підставі Закону № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

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

2. Видами соціальних послуг за цим Законом та Законом України «Про зайнятість населення» є:

професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація;

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

інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Розділ II. УПРАВЛІННЯ СТРАХУВАННЯМ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

Стаття 8. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття

1. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі — Фонд) створюється для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг, здійснення інших функцій згідно із цим Законом і статутом Фонду.

2. Фонд є цільовим централізованим страховим фондом, некомерційною самоврядною організацією. Держава є гарантом забезпечення застрахованих осіб та надання їм відповідних соціальних послуг Фондом.

3. Діяльність Фонду регулюється Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Законом України «Про зайнятість населення», цим Законом та статутом Фонду, який затверджується правлінням Фонду.

4. Фонд не може провадити будь-яку діяльність, крім передбаченої цим Законом та статутом Фонду.

5. Кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України.

6. Усі застраховані особи є членами Фонду.

Стаття 9. Статут Фонду

У статуті Фонду повинно бути зазначено:
найменування та місцезнаходження Фонду;
напрями діяльності Фонду;
права, обов'язки і відповідальність Фонду;
органи управління Фондом, їх права, обов'язки і відповідальність;
порядок прийняття рішень правлінням Фонду; перелік питань, рішень з яких приймаються правлінням Фонду двома третинами від загальної кількості голосів та обов'язковою більшістю голосів від кожної сторони;

порядок обрання, повноваження і відповідальність голови правління Фонду та його заступників, підстави та порядок позбавлення їх повноважень;

права, обов'язки та відповідальність членів правління Фонду, порядок їх призначення або обрання (делегування), підстави і порядок позбавлення їх повноважень та відкликання, у тому числі за рішенням органу державного нагляду;

функції виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів;
порядок здійснення правлінням Фонду контролю за діяльністю виконавчої дирекції Фонду;

джерела формування і напрями використання коштів Фонду;
порядок формування та використання резерву коштів Фонду;
порядок фінансування витрат, пов'язаних з виконанням функцій виконавчої дирекції Фонду, управлінням Фондом, розвитком його матеріальної та інформаційної бази;

порядок внесення змін до статуту Фонду;
інші положення, які стосуються діяльності Фонду.

Стаття 10. Управління Фондом

1. Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

2. Управління Фондом здійснюють правління Фонду та виконавча дирекція Фонду. До складу правління Фонду входять по 15 представників від держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Представниками держави є представники від центральних органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України. Представники застрахованих осіб та роботодавців делегуються профспілками, їх об'єднаннями та об'єднаннями роботодавців. Порядок делегування цих представників визначається сторонами самостійно.

3. Не може представляти сторону особа, яка не є громадянином України або має судимість за вчинення умисного злочину, якщо ця судимість не погашена і не знята в установленому законом порядку, а також особа, яка звільнена з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України (322-08).

4. Строк повноважень членів правління Фонду становить шість років і закінчується в день першого засідання нового складу правління Фонду.

Правління Фонду очолює голова, який обирається з членів правління Фонду строком на два роки по чергово від представників кожної сторони. Голова правління Фонду має двох заступників, які разом з головою представляють сторони.

5. Правління Фонду проводить свої засідання відповідно до затвердженого плану, але не рідше ніж один раз на квартал.

Засідання правління Фонду є правомочним, якщо на ньому присутні від кожної сторони не менше ніж дві третини її представників.

Рішення правління Фонду вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від загальної чисельності членів правління.

Стаття 11. Повноваження правління Фонду

1. Правління Фонду:

спрямовує та контролює діяльність виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, визначає перспективні та поточні завдання Фонду;

затверджує документи, що регламентують внутрішню діяльність Фонду, у тому числі виконавчої дирекції Фонду;

обирає голову правління Фонду та його заступників;

розглядає кандидатури на посади керівника виконавчої дирекції Фонду та його заступників та дає згоду на їх призначення в установленому порядку;

дає згоду на звільнення в установленому порядку керівника виконавчої дирекції Фонду та його заступників, а в разі порушення ними законодавства чи статуту — вносить обов'язкове для врахування обгрунтоване подання про звільнення;

затверджує бюджет Фонду на поточний рік після встановлення Верховною Радою України розміру страхових внесків та звіт про його виконання;

затверджує структуру органів Фонду, граничну чисельність працівників, видатки на адміністративно-господарські витрати Фонду (за погодженням із спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади у сфері фінансів, праці та соціальної політики); (Частину

першу статті 11 доповнено абзацом восьмим згідно із Законом № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

затверджує порядок використання коштів з окремих видатків бюджету Фонду;

вирішує поточні питання щодо формування та використання резерву коштів Фонду;

вносить Кабінету Міністрів України пропозиції про розмір страхових внесків для подання в установленому порядку Верховній Раді України на затвердження;

вирішує інші питання діяльності Фонду відповідно до його статуту.

2. Документи нормативного характеру, які стосуються прав і обов'язків страхувальників та застрахованих осіб, підлягають державній реєстрації в порядку, встановленому для реєстрації нормативно-правових актів органів виконавчої влади.

Стаття 12. Виконавча дирекція Фонду

1. Виконавча дирекція Фонду є виконавчим органом правління Фонду, який забезпечує виконання рішень правління. Функції виконавчої дирекції Фонду покладаються на органи державної служби зайнятості. Директор Державного центру зайнятості центрального органу виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики та його заступники є відповідно керівником та заступниками виконавчої дирекції Фонду.

Керівник виконавчої дирекції Фонду входить до складу правління Фонду з правом дорадчого голосу.

Виконавча дирекція Фонду організовує виконання рішень правління Фонду та забезпечує дотримання законодавства України про страхування на випадок безробіття, діє від імені Фонду та підзвітна йому в межах та порядку, передбачених статутом Фонду.

2. Функції робочих органів виконавчої дирекції Фонду покладаються на центр зайнятості Автономної Республіки Крим, обласні, Київський і Севастопольський міські, районні, міськрайонні, міські та районні у містах центри зайнятості.

Виконавча дирекція Фонду та її робочі органи:

1) ведуть реєстр платників страхових внесків;

2) провадять збір страхових внесків;

3) здійснюють оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду в межах затвердженого бюджету;

4) виплачують забезпечення та надають соціальні послуги, передбачені цим Законом;

5) контролюють правильність нарахування, своєчасність сплати страхових внесків, а також витрат за страхуванням на випадок безробіття;

6) представляють інтереси Фонду в судових та інших органах;

7) представляють Фонд у взаємовідносинах з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, підприємствами, устано-

вами, організаціями, об'єднаннями громадян з питань соціального захисту, а також органами соціального страхування на випадок безробіття

зарубіжних країн, міжнародними організаціями, діяльність яких пов'язана із захистом соціальних прав людини;

8) готує та подає на розгляд правління Фонду:

пропозиції щодо вдосконалення законодавства про обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття;

пропозиції щодо розміру страхових внесків на наступний рік;

проект бюджету та звіт про виконання бюджету Фонду;

пропозиції щодо розміру резерву коштів Фонду;

звіт про діяльність.

Розділ III. НАГЛЯД У СФЕРІ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

Стаття 13. Наглядова рада

1. Нагляд за діяльністю Фонду здійснює наглядова рада.

Наглядова рада контролює виконання Фондом статутних завдань та цільове використання ним коштів.

2. Наглядова рада складається з 15 осіб; до неї входять у рівній кількості представники держави, застрахованих осіб і роботодавців.

Представниками держави є представники від центральних органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України.

Представники застрахованих осіб та роботодавців делегуються профспілками, їх об'єднаннями та об'єднаннями роботодавців. Порядок делегування цих представників визначається сторонами самостійно.

До складу наглядової ради не може бути призначено або делеговано особу за наявності підстав, передбачених частиною третьою статті 10 цього Закону.

Наглядова рада діє на громадських засадах, до її складу не можуть входити члени правління Фонду та працівники виконавчої дирекції Фонду. Строк повноважень членів наглядової ради становить шість років.

Наглядову раду очолює голова, який обирається строком на два роки із складу членів наглядової ради по чергово від представників кожної сторони і не може представляти ту сторону, від якої обрано голову правління Фонду.

3. Наглядова рада:

обирає голову наглядової ради та затверджує двох його заступників, які разом з головою представляють сторони;

затверджує регламент роботи наглядової ради;

заслуховує звіти правління Фонду та виконавчої дирекції Фонду з питань виконання статутних завдань Фонду та цільового використання коштів Фонду;

у разі потреби вимагає від правління Фонду проведення аудиторської перевірки діяльності Фонду;

ставить питання про відповідальність посадових осіб виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів за виявлені порушення;

одержує необхідну інформацію про роботу органів управління Фонду.

4. Наглядова рада проводить свої засідання відповідно до плану, але не рідше ніж один раз на квартал. Позачергові засідання скликаються головою наглядової ради, а також на вимогу однієї третини її членів.

Засідання наглядової ради є правомочним, якщо на ньому присутні не менше ніж дві третини її складу та не менше половини від кожної сторони. Рішення приймаються більшістю голосів присутніх членів. У разі рівності голосів голос голови наглядової ради є вирішальним.

5. У засіданні наглядової ради з правом дорадчого голосу беруть участь голова правління Фонду, керівник виконавчої дирекції Фонду або їх заступники.

6. Члени наглядової ради можуть брати участь у засіданні правління Фонду з правом дорадчого голосу.

7. Оформлення матеріалів засідання наглядової ради та ведення її документації здійснюється виконавчою дирекцією Фонду.

8. Положення про наглядову раду затверджує спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням з Українським координаційним комітетом сприяння зайнятості населення.

Стаття 14. Державний нагляд у сфері страхування на випадок безробіття

1. Державний нагляд у сфері страхування на випадок безробіття здійснює спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики.

2. Метою державного нагляду є контроль за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері страхування на випадок безробіття.

3. Страхувальники та страховик зобов'язані надавати посадовим особам органу державного нагляду документи, необхідні для здійснення ними контролю.

Стаття 15. Засоби нагляду

1. Якщо в результаті дій з боку страхувальника або страховика сталося порушення законодавства, орган державного нагляду у сфері страхування на випадок безробіття вказує на допущені порушення, встановлює строк для їх усунення. У разі якщо протягом цього строку страхувальник або страховик не усуне порушення, незаконне рішення скасовується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики з наступним відшкодуванням збитків за рахунок страхувальника або страховика, які допустили порушення. У двотижневий строк страхувальник або страховик можуть оскаржити рішення органу державного нагляду до суду.

2. Орган державного нагляду може вимагати скликання позачергового засідання правління Фонду. Якщо ця вимога не виконується, орган державного нагляду може сам скликати та провести засідання правління Фонду.

3. Орган державного нагляду має право розпуску наглядової ради у разі допущення порушень, передбачених положенням про наглядову раду. Формування її нового складу здійснюється у порядку, передбаченому цим Законом.

4. З ініціативи органу державного нагляду може призначатися проведення аудиторської перевірки діяльності Фонду.

Розділ IV. КОШТИ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

Стаття 16. Джерела коштів Фонду та їх використання

1. Джерелами формування коштів Фонду є: страхові внески страхувальників — роботодавців, застрахованих осіб, що сплачуються на умовах і в порядку, передбачених цим Законом та іншими законодавчими актами;

асигнування державного бюджету;

суми фінансових санкцій, застосованих відповідно до цього Закону та Закону України «Про зайнятість населення» (803-12), інших законів до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення;

прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів Фонду, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку; (Частина першу статті 16 доповнено абзацом п'ятим згідно із Законом № 2980-III (2980-14) від 17.01.2002)

благодійні внески підприємств, установ, організацій та фізичних осіб;

інші надходження відповідно до законодавства України.

2. Кошти Фонду використовуються на:

виплату забезпечення та надання соціальних послуг, передбачених статтею 7 цього Закону;

відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом на пенсію осіб, зазначених у частині другій статті 20 цього Закону;

фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, управління Фондом, розвиток його матеріальної та інформаційної бази;

створення резерву коштів Фонду.

3. Видатки бюджету Фонду щодо забезпечення виплати допомоги по безробіттю є захищеними. Фінансування цих видатків проводиться у першочерговому порядку.

З метою забезпечення фінансової стабільності Фонду утворюється резерв коштів Фонду, який не може перевищувати суму, необхідну для виплати допомоги по безробіттю в розрахунку на місяць. (На часткову зміну абзацу другого частини третьої статті 16 установити, що на

2002 рік резерв коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, необхідний для фінансування матеріального забезпечення застрахованих осіб, та резерв коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, необхідний для виплати допомоги по безробіттю, встановлюються у розрахунку на 15 календарних днів згідно із Законом № 2980-III (2980-14) від 17.01.2002) (На часткову зміну абзацу другого частини третьої статті 16 установити, що резерв коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, необхідний для фінансового забезпечення застрахованих осіб, та резерв коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, необхідний для виплати допомоги по безробіттю, встановлюються на 2004 рік у розрахунку на 15 календарних днів згідно із Законом № 1678-IV (1678-15) від 09.04.2004) (На часткову зміну абзацу другого частини третьої статті 16 установити, що на 2005 рік резерв коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, необхідний для фінансування матеріального забезпечення застрахованих осіб, та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, необхідний для виплати допомоги по безробіттю, встановлюються у розрахунку на 7 календарних днів згідно із Законом № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005) (Установити, що у 2006 році резерв коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, необхідний для фінансування матеріального забезпечення застрахованих осіб, та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, необхідний для виплати допомоги по безробіттю, визначений абзацом другим частини третьої статті 16, встановлюється у розрахунку на 5 календарних днів згідно із Законом № 3235-IV (3235-15) від 20.12.2005)

Резерв коштів Фонду зберігається на спеціальному рахунку в уповноваженому банку України.

Резерв коштів Фонду використовується за цільовим призначенням за рішенням правління Фонду.

4. Рішення про перерахування тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитний рахунок приймає правління Фонду.

Порядок розміщення тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку визначається Кабінетом Міністрів України, а умови, порядок обслуговування та збереження цих коштів визначаються договором між банком і виконавчою дирекцією Фонду за погодженням з правлінням Фонду. (Статтю 16 доповнено частиною четвертою згідно із Законом № 2980-III (2980-14) від 17.01.2002)

5. Прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку, використовується в порядку, визначеному правлінням Фонду. (Статтю 16 доповнено частиною п'ятою згідно із Законом № 2980-III (2980-14) від 17.01.2002)

6. Закупівля товарів, робіт і послуг за кошти страхування на випадок безробіття здійснюється відповідно до вимог та процедур, визначених Законом України «Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти» (1490-14). (Статтю 16 доповнено частиною шостою згідно із Законом № 2664-IV (2664-15) від 16.06.2005)

Стаття 17. Розмір та порядок сплати страхових внесків

1. Розміри страхових внесків визначаються виходячи з того, що вони повинні забезпечувати:

1) виплату застрахованим особам забезпечення та надання соціальних послуг, передбачених статтею 7 цього Закону;

2) створення резерву коштів Фонду;

3) покриття витрат Фонду у зв'язку із:

відшкодуванням Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом на пенсію осіб, зазначених у частині другій статті 20 цього Закону;

фінансуванням витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, управління Фондом, розвиток його матеріальної та інформаційної бази.

2. Розмір страхових внесків щорічно за поданням Кабінету Міністрів України встановлюється Верховною Радою України відповідно для роботодавців та застрахованих осіб одночасно із затвердженням Державного бюджету України на поточний рік.

3. Роботодавці та застраховані особи сплачують страхові внески один раз на місяць в день одержання роботодавцями в установах банків коштів на оплату праці.

Страхові внески, сплачені в іноземній валюті, підлягають перерахуванню на рахунок Фонду у валюті України за офіційним курсом Національного банку України на день сплати страхових внесків.

У разі нестачі у роботодавців коштів на виплату заробітної плати та сплату страхових внесків у повному обсязі нарахування їх на заробітну плату і перерахування страхових внесків до Фонду провадиться у пропорційних сумах.

У разі незабезпечення банківськими установами перерахування страхових внесків до Фонду одночасно з видачею коштів на виплату заробітної плати ці банківські установи сплачують за рахунок власних коштів до Фонду суму несплачених страхових внесків.

Якщо роботодавці несвоєчасно чи не в повному обсязі сплачують страхові внески, до них застосовуються санкції, передбачені статтею 38 цього Закону.

У разі ліквідації або реорганізації роботодавця зобов'язаний провести повний розрахунок щодо сплати страхових внесків до Фонду на день ліквідації або реорганізації та звернутися за місцем його реєстрації як платника страхових внесків для зняття з обліку.

4. Особи, зазначені у частинах третій та четвертій статті 6 цього Закону, сплачують страхові внески в строки, які визначаються страховиком.

Стаття 18. Звільнення від сплати страхових внесків

Від сплати страхових внесків звільнюються:

застраховані особи на період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку за медичним висновком;

застраховані особи в частині отриманої допомоги по частковому безробіттю.

Стаття 19. Порядок обчислення розміру страхових внесків

1. Розміри страхових внесків установлюються на календарний рік:

для роботодавця — у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, у тому числі в натуральній формі, що визначаються згідно з нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України «Про оплату праці» (108/95-ВР), які підлягають обкладенню податком з доходів фізичних осіб; (Абзац другий частини першої статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1678-IV (1678-15) від 09.04.2004)

для найманих працівників — у відсотках до сум оплати праці, які включають основну і додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати (у тому числі в натуральній формі), які підлягають обкладенню податком з доходів фізичних осіб; (Абзац третій частини першої статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1678-IV (1678-15) від 09.04.2004)

для осіб, зазначених у частинах третій і четвертій статті 6 цього Закону, — у відсотках до сум оподаткованого доходу (прибутку).

2. Страхові внески нараховуються на зазначені у цій статті фактичні виплати (доходи), що не перевищують максимальної величини фактичних витрат страхувальника на оплату праці найманих працівників і доходу фізичних осіб, з якої справляються внески до Фонду, визначеної Кабінетом Міністрів України.

3. Роботодавці — суб'єкти підприємницької діяльності відносять страхові внески на валові витрати, суми страхових внесків виключаються з доходів працівників, що підлягають обкладанню податком з доходів фізичних осіб. (Абзац перший частини третьої статті 19 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1678-IV (1678-15) від 09.04.2004)

Роботодавці, діяльність яких фінансується за рахунок державного та/або місцевих бюджетів, сплачують страхові внески з коштів, передбачених на ці цілі.

Стаття 20. Відносини з іншими цільовими страховими фондами

1. Фонд у своїй діяльності співпрацює з іншими страховими фондами, що здійснюють загальнообов'язкове державне соціальне страхування, у виконанні функцій збору страхових внесків і контролю за їх сплатою,

щодо формування та ведення інформаційної системи платників страхових внесків, у проведенні заходів, пов'язаних з виплатою забезпечення та наданням соціальних послуг, і має право в кожному конкретному випадку приймати спільні рішення щодо фінансування цих заходів.

2. Виплата пенсій особам, які достроково вийшли на пенсію відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», у період до досягнення ними пенсійного віку здійснюється в установленому законодавством України порядку Пенсійним фондом України за рахунок коштів, що відшкодовуються Фондом.

Розділ V. МАТЕРІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

Стаття 21. Обчислення страхового стажу

1. Страховий стаж обчислюється як сума періодів, протягом яких особа підлягала страхуванню на випадок безробіття та сплачувала страхові внески особисто або через рахунки роботодавця та роботодавцем.

2. Період, протягом якого застрахована особа була звільнена відповідно до цього Закону від сплати страхових внесків або отримувала виплати за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, крім пенсій усіх видів, включається до страхового стажу.

3. До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору (контракту) до набрання чинності цим Законом.

Стаття 22. Умови та тривалість виплати допомоги по безробіттю

1. Застраховані особи, визнані у встановленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески, мають право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу.

Право на допомогу по безробіттю зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалась в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітна. Поважними причинами є:

- навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, клінічній ординатурі, аспірантурі, докторантурі з денною формою навчання;

- строкова військова служба;

- здійснення догляду непрацюючою працездатною особою за інвалідом I групи або дитиною-інвалідом віком до 16 років, а також за пенсіонером, який за експертним медичним висновком потребує постійного стороннього догляду;

- інші поважні причини, передбачені законодавством України.

2. Особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали менше 26 календарних тижнів, а також особи, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більше 6 місяців) перерви, та застраховані особи, звільнені з останнього місяця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України (322-08), мають право на допомогу по безробіттю без урахування страхового стажу.

3. Допомога по безробіттю виплачується з 8 дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості.

4. Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років.

Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів.

5. У разі чергового визнання в установленому порядку застрахованої особи безробітною у межах двох років, протягом яких виплачується допомога по безробіттю, тривалість її виплати враховується сумарно.

6. У разі зміни застрахованою особою місця постійного проживання виплата допомоги по безробіттю продовжується після реєстрації її в установленому порядку як безробітного за новим місцем проживання.

7. 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. Ця допомога виплачується особам, яким виповнилося 18 років, за їх бажанням.

Стаття 23. Розмір допомоги по безробіттю

1. Застрахованим особам, зазначеним у частині першій статті 22 цього Закону, розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), визначеної відповідно до порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від страхового стажу:

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

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

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

2. Допомога по безробіттю особам, зазначеним у частині другій статті 22 цього Закону, визначається у розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законом.

3. Допомога по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місяця роботи за власним бажанням без поважних причин, призначається відповідно до частин першої та другої цієї статті, і її виплата починається з 91-го календарного дня.

4. У середньомісячну заробітну плату (дохід) для обчислення допомоги по безробіттю враховуються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески. Допомога по безробіттю не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася в галузях національної економіки відповідної області за минулий місяць, і нижчою за прожитковий мінімум, встановлений законом.

5. Одноразова виплата допомоги по безробіттю для організації безробітним підприємницької діяльності здійснюється у розмірі допомоги по безробіттю, нарахованої відповідно до цієї статті, у розрахунку на рік.

6. Порядок надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням з правлінням Фонду.

Стаття 24. Умови надання допомоги по частковому безробіттю

1. Допомога по частковому безробіттю надається застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного тимчасового скорочення нормальної чи встановленої на підприємстві відповідно до законодавства України тривалості робочого часу та (або) перерви в отриманні заробітної плати чи скороченні її розмірів у зв'язку з тимчасовим припиненням виробництва без переривання трудових відносин з причин економічного, технологічного та структурного характеру.

2. Умовами надання допомоги по частковому безробіттю є:

простій на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (далі — цеху, дільниці), що має невідворотний та тимчасовий характер, який триває не менше одного місяця, не перевищує шести місяців і не залежить від працівника та роботодавця;

простій протягом місяця, що охопив не менш як 30 відсотків чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, в яких простої становлять 20 і більше відсотків робочого часу.

Про можливий простій роботодавець зобов'язаний повідомляти державну службу зайнятості.

3. У разі якщо простій носить сезонний характер або виникає виключно з організаційно-виробничих причин, а також у разі можливості працевлаштування працівників на інших дільницях, у цехах, на підприємствах, допомога по частковому безробіттю не надається.

4. Перелік причин тимчасового припинення виробництва, зазначених у частині першій цієї статті, встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням з правлінням Фонду.

Стаття 25. Право на допомогу по частковому безробіттю

1. Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почався простій, працювали не менше 26 календарних тижнів, сплачували страхові внески та в яких ці простої становлять 20 і більше відсотків робочого часу.

2. Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, якщо працівник:

- відмовився від підходящої роботи на цьому або іншому підприємстві з повним робочим днем (тижнем);
- працює на даному підприємстві за сумісництвом;
- проходить альтернативну (невійськову) службу.

Стаття 26. Розмір та тривалість виплати допомоги по частковому безробіттю

1. Допомога по частковому безробіттю працівнику встановлюється за кожну годину простою із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу) встановленого працівникові розряду і її розмір не може перевищувати прожиткового мінімуму, встановленого законом.

2. Допомога по частковому безробіттю надається з першого дня простою, тривалість її виплати не може перевищувати 180 календарних днів протягом року.

3. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством за рахунок коштів Фонду.

4. Підприємство не може звернутися за наступним одержанням з Фонду коштів для виплати працівникам допомоги по частковому безробіттю раніше, ніж через рік після закінчення терміну виплати допомоги по частковому безробіттю.

5. Порядок фінансування виплат по частковому безробіттю та надання допомоги по частковому безробіттю встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням з правлінням Фонду.

Стаття 27. Матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації

1. Застрахованим особам у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості виплачується матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації відповідно до умов надання допомоги по безробіттю та в розмірах, передбачених статтями 22 і 23 цього Закону, і не підлягає зменшенню.

2. Виплата матеріальної допомоги здійснюється з першого дня навчання. Тривалість виплати матеріальної допомоги зараховується до загальної тривалості виплати допомоги по безробіттю і не може її перевищувати.

3. Порядок надання матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням з правлінням Фонду.

(Статтю 28 виключено на підставі Закону № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

Стаття 29. Допомога на поховання

Допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні, виплачується особам, які здійснювали поховання, у розмірі прожиткового мінімуму.

Стаття 30. Дотація роботодавцю на створення додаткових робочих місць

1. Фондом може надаватися дотація роботодавцям на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних у розмірі витрат на заробітну плату прийнятих за направленням державної служби зайнятості осіб (але не вище за середній рівень у галузях національної економіки відповідної області) в розрахунку на рік.

2. Можливості та обсяги надання дотацій визначаються правлінням Фонду виходячи з фінансового стану Фонду.

3. Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням з правлінням Фонду.

Стаття 31. Припинення, відкладення виплат матеріального забезпечення на випадок безробіття та скорочення їх тривалості

1. Виплата допомоги по безробіттю припиняється у разі: (Абзац перший частини першої статті 31 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

- 1) працевлаштування безробітного;
- 2) поновлення безробітного на роботі за рішенням суду;
- 3) вступу до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва;
- 4) проходження професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості;
- 5) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;

6) набрання законної сили вироком суду про позбавлення волі безробітного або направлення його за рішенням суду на примусове лікування;

7) отримання права на пенсію відповідно до законодавства України;

8) призначення виплати на підставі документів, що містять неправдиві відомості;

9) подання письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

10) подання письмової заяви про відмову від послуг державної служби зайнятості;

11) переїзду на постійне місце проживання в іншу місцевість;

12) закінчення строку їх виплати;

13) зняття з обліку за невідвідування без поважних причин державної служби зайнятості 30 і більше календарних днів;

14) смерті безробітного.

2. Виплата матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації припиняється з причин, передбачених частиною першою цієї статті, та у разі виключення із навчального закладу за неуспішність та порушення дисципліни.

3. Виплата допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації припиняється на період призначення безробітній жінці допомоги по вагітності та пологах, допомоги по догляду безробітним за дитиною до досягнення нею трирічного віку. (Частина третя статті 31 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

4. Виплата допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації відкладається на строк до трьох місяців у разі надання застрахованій особі відповідно до законодавства України вихідної допомоги та інших виплат при вивільненні з підприємств, установ і організацій, що забезпечують часткову чи тимчасову компенсацію втраченого заробітку, крім державної допомоги сім'ям з дітьми та допомоги, що виплачується з громадських фондів.

5. Тривалість виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації скорочується на строк до 90 календарних днів у разі: (Абзац перший частини п'ятої статті 31 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

1) звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин (на 90 календарних днів);

2) звільнення з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України (на 90 календарних днів);

3) відмови безробітного від двох пропозицій підходящої роботи або професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації;

4) приховування відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу в період одержання допомоги по безробіттю;

5) порушення умов і строку реєстрації та перереєстрації як безробітного, а також недотримання рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню;

6) перереєстрації безробітного, який був знятий з обліку за невідвідування державної служби зайнятості більше 30 календарних днів без поважних причин та не сприяв своєму працевлаштуванню;

7) відмови від роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості;

8) припинення без поважних причин професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.

Розділ VI. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НЕЗАСТРАХОВАНИХ ОСІБ

Стаття 32. Виплати військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію

1. Військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, здійснюється виплата допомоги по безробіттю, в тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності, відповідно до частин третьої — сьомої статті 22 та частин першої, четвертої та п'ятої статті 23 цього Закону за умови їх реєстрації в установленому порядку в державній службі зайнятості протягом місяця з дня взяття на облік у військовому комісаріаті.

Строк проходження військової служби прирівнюється до страхового стажу.

2. Матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації виплачується у розмірі допомоги по безробіттю і не підлягає зменшенню. Тривалість виплати цієї матеріальної допомоги зараховується до загальної тривалості виплати допомоги по безробіттю та не може її перевищувати.

3. Допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні, виплачується відповідно до статті 29 цього Закону. (Частина третя статті 32 в редакції Закону № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

4. У разі порушення строку реєстрації в державній службі зайнятості в установленому порядку всі види забезпечення виплачуються відповідно до статті 33 цього Закону.

5. Виплата допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації припиняється, відкладається або її тривалість скорочується відповідно

до статті 31 цього Закону. (Частина п'ята статті 32 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

Стаття 33. Виплати забезпечення іншим незастрахованим особам

1. Особам, які шукають роботу вперше, та іншим незастрахованим особам, визнаним у встановленому порядку безробітними, допомога по безробіттю встановлюється у розмірі прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Допомога по безробіттю виплачується з 8-го дня після реєстрації особи в установленому порядку в державній службі зайнятості. Тривалість виплати допомоги по безробіттю не перевищує 180 календарних днів.

2. Матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації незастрахованим особам, зареєстрованим у встановленому порядку у державній службі зайнятості, виплачується в розмірі допомоги по безробіттю. Тривалість виплати цієї матеріальної допомоги зараховується до загальної тривалості виплати допомоги по безробіттю і не може її перевищувати.

3. Допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні, виплачується відповідно до статті 29 цього Закону. (Частина третя статті 33 в редакції Закону № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

4. Виплата допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації припиняється, відкладається або її тривалість скорочується відповідно до статті 31 цього Закону. (Частина четверта статті 33 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

Розділ VII. ПРАВА, ОБОВ'ЯЗКИ ТА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У СФЕРІ СТРАХУВАННЯ НА ВИПАДОК БЕЗРОБІТТЯ

Стаття 34. Права, обов'язки та відповідальність Фонду

1. Фонд має право:
застосовувати фінансові санкції, передбачені законом, у разі порушення порядку сплати страхувальниками страхових внесків;
стягувати з посадових осіб та страхувальників передбачені законом штрафи та застосовувати інші фінансові санкції за недотримання цього Закону.

2. Фонд зобов'язаний:
забезпечувати збір страхових внесків;
виплачувати забезпечення та надавати соціальні послуги, передбачені цим Законом;
вживати заходів до раціонального використання коштів і забезпечення фінансової стабільності Фонду;

контролювати правильність нарахування, своєчасність сплати страхових внесків, а також витрат за страхуванням на випадок безробіття,

передбачених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами з питань страхування на випадок безробіття, правильність призначення роботодавцем та виплати застрахованим особам допомоги по частково-му безробіттю;

щорічно складати звіт про результати своєї діяльності та подавати його Кабінету Міністрів України;

інформувати застрахованих осіб про результати своєї роботи через засоби масової інформації.

3. Фонд несе відповідальність відповідно до законодавства України за шкоду, заподіяну особам внаслідок несвоєчасного або неповного надання забезпечення, передбаченого цим Законом.

Стаття 35. Права, обов'язки та відповідальність роботодавця

1. Роботодавець має право:

брати участь в управлінні страхуванням на випадок безробіття через своїх представників відповідно до цього Закону і статуту Фонду; на судовий захист своїх прав.

2. Роботодавець зобов'язаний:

1) зареєструватися у виконавчій дирекції Фонду за місцем свого знаходження як платник страхових внесків у 10-денний строк з дня отримання ним свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта підприємницької діяльності або з дня укладення трудового договору з найманим працівником;

2) своєчасно та в повному розмірі сплачувати страхові внески;

3) надавати виконавчій дирекції Фонду відомості в установленому порядку про:

прийняття на роботу працівників;

заробітну плату працівників, використання робочого часу тощо;

сплату страхових внесків, у тому числі застрахованими особами;

ліквідацію чи реорганізацію підприємства, установи, організації, зміну юридичної адреси.

3. Достовірність зазначених у документах даних перевіряється виконавчою дирекцією Фонду. У разі їх недостовірності роботодавець добровільно чи на підставі рішення суду повинен відшкодувати страхувальнику заподіяну шкоду.

Роботодавець несе відповідальність відповідно до законодавства за шкоду, заподіяну застрахованим особам внаслідок невиконання або неналежного виконання обов'язків, визначених частиною другою цієї статті.

Роботодавцеві забороняється вчиняти будь-які дії, що можуть призвести до прийняття ним разом із застрахованою особою спільного рішення, яке може в подальшому зашкодити цій особі або членам її сім'ї реалізувати своє право на забезпечення та отримання соціальних послуг відповідно до цього Закону.

4. Із роботодавця утримуються:
сума виплаченого забезпечення та вартості наданих соціальних послуг безробітному у разі поновлення його на роботі за рішенням суду;
незаконно виплачена безробітному сума забезпечення у разі неповідомлення про його прийняття на роботу;
незаконно отримана сума допомоги по частковому безробіттю.

Стаття 36. Права, обов'язки та відповідальність застрахованих осіб

1. Застраховані особи мають право брати участь в управлінні страхуванням на випадок безробіття через своїх представників відповідно до цього Закону.

Застраховані особи, яким виплачується забезпечення та надаються соціальні послуги за цим Законом, мають право на судовий захист своїх прав.

2. Застраховані особи, зареєстровані в установленому порядку як безробітні, зобов'язані своєчасно подавати відомості про обставини, що впливають на умови виплати їм забезпечення та надання соціальних послуг.

3. Сума виплаченого забезпечення та вартості наданих соціальних послуг застрахованій особі внаслідок умисного невиконання нею своїх обов'язків та зловживання ними стягується з цієї особи відповідно до законодавства України з моменту виникнення обставин, що впливають на умови виплати їй забезпечення та надання соціальних послуг.

У разі припинення професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості без поважних причин або відмови працювати за одержаною професією (спеціальністю) із застрахованих осіб стягується сума витрат на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації.

4. Незастраховані особи, яким виплачується забезпечення та надаються соціальні послуги за цим Законом, виконують обов'язки та несуть відповідальність, так як і застраховані особи.

Стаття 37. Виплата недоодержаної суми матеріального забезпечення на випадок безробіття у разі смерті безробітного

1. Суми матеріального забезпечення на випадок безробіття, що належать безробітному відповідно до цього Закону і залишилися недоодержаними у зв'язку з його смертю, виплачуються непрацездатним особам, які перебували на утриманні померлого або мали на день його смерті право на одержання від нього утримання.

Такими непрацездатними особами є:

діти, які не досягли 18 років, учні та студенти (курсанти, слухачі, стажисти) очної форми навчання — до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;

один із батьків або дружина (чоловік) померлого чи інший член сім'ї, якщо він не працює та доглядає дітей, братів, сестер або онуків померлого, які не досягли 8 років;

неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти.

2. Батькам, дружині (чоловіку), а також членам сім'ї, які проживали разом з безробітним на день його смерті, сума недоодержаного матеріального забезпечення на випадок безробіття виплачується і в тому разі, якщо вони не належать до кола непрацевдатних осіб, які перебували на утриманні померлого.

3. У разі звернення кількох осіб за належною до виплати сумою матеріального забезпечення на випадок безробіття вона ділиться між ними порівну.

4. Виплата здійснюється у разі, якщо звернення за належною до виплати сумою матеріального забезпечення на випадок безробіття надійшло не пізніше 6 місяців після смерті безробітного.

Стаття 38. Відповідальність за несвоєчасну та неповну сплату страхових внесків

1. Роботодавець несе відповідальність за несвоєчасність реєстрації як платник страхових внесків, несвоєчасність сплати та неповну сплату страхових внесків, у тому числі страхових внесків, що сплачують застраховані особи через рахунки роботодавців.

У разі несвоєчасної сплати страхових внесків страхувальниками, у тому числі через ухилення від реєстрації як платника страхових внесків, або неповної їх сплати страхувальники сплачують суму донарахованих контролюючим органом страхових внесків (недоїмки), штраф та пеню.

Штраф накладається у розмірі прихованої суми виплат, на які відповідно до цього Закону нараховуються страхові внески, а в разі повторного порушення — у трикратному розмірі зазначеної суми.

Пеня обчислюється виходячи з 120 відсотків облікової ставки Національного банку України, що діяла на момент сплати, нарахованої на повну суму недоїмки (без урахування штрафів) за весь її строк.

За порушення строку реєстрації як платника страхових внесків накладається штраф у розмірі 50 відсотків суми належних до сплати страхових внесків за весь період, який пройшов з дня, коли страхувальник повинен був зареєструватися.

2. Не сплачені в строк страхові внески, пеня і штраф стягуються в доход Фонду із страхувальника у безспірному порядку.

Строк давності у разі стягнення страхових внесків, пені та фінансових санкцій, передбачених цією статтею, не застосовується.

3. Суми коштів, безпідставно стягнені із страхувальників, підлягають поверненню у триденний строк з дня винесення рішення

про безпідставність стягнення цих виплат з відшкодуванням судових витрат.

4. Посадові особи, винні в порушенні строку реєстрації як платника страхових внесків, несвоєчасній та неповній їх сплаті, несуть адміністративну відповідальність згідно із законом.

Право накладати фінансові санкції та адміністративні штрафи від імені Фонду мають керівник виконавчої дирекції Фонду, його заступники, керівники робочих органів виконавчої дирекції Фонду в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві і Севастополі та їх заступники.

Стаття 39. Вирішення спорів

Спори, що виникають із правовідносин за цим Законом, вирішуються в судовому порядку.

Розділ VIII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2001 року, крім статей 24-26, рішення про введення яких приймається, виходячи з економічних можливостей держави, щорічно Верховною Радою України під час затвердження розміру страхових внесків.

2. До приведення законодавства України у відповідність із цим Законом закони та інші нормативно-правові акти застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

3. Установити, що:

допомога по безробіттю, матеріальна допомога по безробіттю та матеріальна допомога у період підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації, призначені до набрання чинності цим Законом, виплачуються у строки і розмірах, визначених Законом України «Про зайнятість населення» (803-12), до закінчення строку виплати або до припинення їх виплати відповідно до статті 30 Закону України «Про зайнятість населення»;

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття є правонаступником державного фонду сприяння зайнятості населення, що ліквідується;

організаційну роботу щодо формування першого правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та наглядової ради, а також проведення їх перших засідань здійснює Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення, створений відповідно до статті 17 Закону України «Про зайнятість населення».

До стабілізації економічного становища в Україні мінімальний розмір виплат, передбачених частинами другою та четвертою стат-

ті 23, статтю 29, частиною першою статті 33 цього Закону, визначається Верховною Радою України щороку одночасно з встановленням розміру страхових внесків виходячи з реальних можливостей Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. (Пункт 3 розділу VIII доповнено абзацом згідно із Законом № 2213-III (2213-14) від 11.01.2001, із змінами, внесеними згідно із Законом № 2505-IV (2505-15) від 25.03.2005)

4. Кабінету Міністрів України у шестимісячний строк з дня опублікування цього Закону:

підготувати і подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів України у відповідність із цим Законом;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття актів, необхідних для реалізації цього Закону;

забезпечити приведення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність з цим Законом.

Президент України

Л. КУЧМА

м. Київ, 2 березня 2000 року № 1533-III

ЗАКОН УКРАЇНИ
Про організації роботодавців
(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2001, № 32, ст. 171)

Цей Закон визначає правові, соціальні, економічні, організаційні засади створення та функціонування організацій роботодавців, форми та напрями їх діяльності, а також принципи їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян.

Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціально-трудовах відносинах та на реалізацію економічної політики в державі, вдосконалення системи соціального партнерства.

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

Для цілей цього Закону нижченаведені терміни вживаються у такому значенні:

роботодавець — власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

організація роботодавців — громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів;

об'єднання організацій роботодавців — неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців;

соціальне партнерство — система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів;

сторони соціального партнерства — професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; роботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування.

Стаття 2. Право роботодавців на свободу об'єднання

Роботодавці мають право на свободу об'єднання в організації роботодавців для здійснення і захисту своїх прав та задоволення соціальних, економічних та інших законних інтересів на основі вільного волевияв-

лення без будь-якого попереднього дозволу, вступу до таких організацій на умовах і в порядку, визначених їх статутами, участі в організаціях роботодавців, а також вільного виходу з них на умовах і в порядку, визначених законодавством та їх статутами, міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Для виконання своїх статутних завдань організації роботодавців мають право на добровільних засадах створювати або вступати до об'єднань організацій роботодавців і вільно виходити з них.

Стаття 3. Законодавство про організації роботодавців та їх об'єднання

Законодавство України про організації роботодавців та їх об'єднання складається з Конституції України (254к/96-ВР), Закону України «Про об'єднання громадян» (2460-12), цього Закону, інших нормативно-правових актів, виданих відповідно до нього, а також законодавства про соціальне партнерство, професійні спілки.

Стаття 4. Сфера дії Закону

Дія цього Закону поширюється на організації роботодавців та їх об'єднання всіх рівнів, а також на утворені ними органи. З питань, не врегульованих цим Законом, діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань регулюється Законом України «Про об'єднання громадян».

Цей Закон не поширюється на об'єднання громадян, що створені і діють в порядку, визначеному іншими законами України.

Повна назва організації роботодавців чи об'єднання організацій роботодавців повинна містити слово «роботодавець» або похідні від нього слова.

Визначення «організація роботодавців», «об'єднання організацій роботодавців» та похідні від них можуть використовувати лише ті організації та їх об'єднання, які створені і діють відповідно до цього Закону.

Стаття 5. Мета і завдання організацій роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання створюються і діють з метою представництва та захисту законних інтересів роботодавців у економічній, соціально-трудоваї та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального партнерства.

Основними завданнями організацій роботодавців та їх об'єднань є: співробітництво з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників;

забезпечення представництва та захист законних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування,

професійними спілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників, іншими об'єднаннями громадян;

участь у формуванні та реалізації соціально-економічної політики держави;

участь у проведенні колективних переговорів та укладанні генеральної, регіональних і галузевих угод та забезпечення виконання своїх зобов'язань за укладеними угодами;

координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за генеральною, регіональними чи галузевими угодами;

контроль за виконанням іншими сторонами соціального партнерства зобов'язань за генеральною, регіональними та галузевими угодами;

сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

сприяння вирішенню колективних трудових спорів, запобіганню страйкам як крайньому засобу вирішення цих конфліктів;

збалансування попиту і пропозиції робочої сили, запобігання масовому безробіттю шляхом сприяння створенню нових робочих місць, забезпечення раціональної структури зайнятості населення;

вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, поширення професійних знань та досвіду;

забезпечення скоординованості дій роботодавців, їх організацій та об'єднань щодо виконання науково-технічних і соціальних програм, спрямованих на збільшення обсягів виробництва продукції і послуг, підвищення їх конкурентоспроможності, врегулювання та поліпшення умов праці;

розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Розділ II. ОСНОВНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 6. Принципи створення та діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання створюються і діють на таких основних принципах:

законності;

добровільності вступу та свободи виходу;

рівноправності членів;

самоврядування;

гласності;

відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

Відповідно до принципів, визначених у цій статті:

ніхто не може бути примушений до вступу в будь-які організації роботодавців або їх об'єднання чи обмежений у правах за належність або неналежність до них;

кожний член організації роботодавців, організація роботодавців, яка є членом об'єднання організацій роботодавців (далі — член об'єднан-

ня), має право у будь-який час вийти з організації роботодавців чи їх об'єднання в порядку та на умовах, визначених статутом;

кожний член організації роботодавців, член об'єднання організацій роботодавців має рівні права у вирішенні будь-яких питань діяльності організації роботодавців, об'єднання незалежно від статусу, майнового стану, результатів фінансово-господарської діяльності та інших ознак.

Організації роботодавців та їх об'єднання вирішують питання щодо діяльності організації, об'єднання на підставі власних статутів відповідно до законодавства України.

Організації роботодавців та їх об'єднання зобов'язані забезпечувати повне та своєчасне інформування своїх членів з питань їх діяльності, ознайомлювати на їх прохання з усіма матеріалами, що стосуються діяльності організації, об'єднання.

Стаття 7. Гарантії діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань

Держава забезпечує додержання прав і законних інтересів організацій роботодавців та їх об'єднань, створених у порядку, встановленому цим Законом.

Держава визнає створені відповідно до цього Закону організації роботодавців та їх об'єднання повноважними представниками інтересів їх членів у межах повноважень, закріплених їх статутами.

Організації роботодавців та їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх об'єднань, інших організацій найманих працівників, політичних партій та інших об'єднань громадян, їм не підзвітні і не підконтрольні, крім випадків, передбачених законом.

Забороняється будь-яке втручання у статутну діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань з боку органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, професійних спілок, їх об'єднань, інших організацій найманих працівників, політичних партій та інших об'єднань громадян, крім випадків, передбачених законом.

Держава не несе відповідальності за зобов'язаннями організацій роботодавців та їх об'єднань, організації роботодавців та їх об'єднання не несуть відповідальності за зобов'язаннями держави, крім випадків, прямо передбачених законом.

Розділ III. СТАТУС ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 8. Статус організацій роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою і мають статус місцевих, обласних, республіканських Автономної Республіки Крим (далі — республіканських), міжнародних.

Об'єднання організацій роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою і мають статус місцевих, обласних, республіканських, всеукраїнських.

Статус місцевих мають організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної адміністративно-територіальної одиниці і які на момент державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців цієї адміністративно-територіальної одиниці або двох і більше роботодавців певної галузі в межах цієї адміністративно-територіальної одиниці.

Статус місцевих мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше організації роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці або дві і більше організації роботодавців певної галузі відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Статус обласних, Київської та Севастопольської міських мають організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної області, міст Києва та Севастополя і які на час державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців більшості районів і міст обласного підпорядкування цієї області, районів у містах Києві та Севастополі або двох і більше роботодавців певної галузі з тих районів і міст обласного підпорядкування цієї області, районів у містах Києві та Севастополі, де сконцентровані підприємства цієї галузі.

Статус обласних, Київської та Севастопольської міських мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше обласні організації роботодавців відповідної області, міські у містах Києві та Севастополі або дві і більше обласні організації роботодавців певної галузі відповідної області, міські у містах Києві та Севастополі.

Статус республіканських мають організації роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців більшості адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим або двох і більше роботодавців певної галузі з тих адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим, де сконцентровані підприємства цієї галузі.

Статус республіканських мають об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше республіканські організації роботодавців більшості адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим або дві і більше республіканські організації роботодавців певної галузі більшості з тих адміністративно-територіальних одиниць Автономної Республіки Крим, де сконцентровані підприємства цієї галузі.

Статус всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців мають об'єднання, які на час державної реєстрації об'єднують обласні організації роботодавців більшості областей України та Автономної Республіки Крим, обласні організації роботодавців певної галузі тих областей, де сконцентровані підприємства цієї галузі.

З метою координації роботи всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та представництва інтересів роботодавців у формуванні та реалізації соціально-економічної політики, розвитку соціального партнерства тощо вони можуть утворювати інші об'єднання і делегувати їм відповідні права і обов'язки.

Статус міжнародних мають організації та об'єднання організацій роботодавців, діяльність яких поширюється на територію України і хоча б однієї іншої держави.

Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців мають право без спеціального дозволу використовувати у своїй назві слово «Україна» та похідні від нього слова.

Розділ IV. ПОРЯДОК СТВОРЕННЯ ТА ПРИПИНЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 9. Створення організації роботодавців

Засновниками організації роботодавців відповідно до цього Закону можуть бути не менш як десять роботодавців або два і більше роботодавці певної галузі для заснування галузевої організації роботодавців.

Рішення про створення організації роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) роботодавців, що оформляється протоколом установчого з'їзду (конференції), який підписують голова та секретар з'їзду (конференції).

Невід'ємною частиною протоколу є реєстр осіб, які брали участь в установчому з'їзді (конференції).

У реєстрі обов'язково зазначаються:

щодо фізичних осіб — роботодавців: прізвище, ім'я та по батькові особи, дані її паспорта (а для іноземців та осіб без громадянства — дані національного паспорта або документа, що його замінює), адреса та відомості, які підтверджують статус роботодавця та факт використання найманої праці. Дані про особу засвідчуються її особистим підписом;

щодо уповноважених органів — роботодавців: повне найменування, ідентифікаційний код, юридична адреса, відомості, що підтверджують статус роботодавця та факт використання найманої праці, прізвище, ім'я та по батькові особи, яка уповноважена брати участь в установчому з'їзді (конференції), дані її паспорта (а для іноземців та осіб без громадянства — дані національного паспорта або документа, що його замінює). Ці дані засвідчуються підписом особи, яка уповноважена брати участь в установчому з'їзді (конференції).

Установчий з'їзд (конференція) затверджує статут організації роботодавців, обирає її органи управління, уповноважує осіб на проведення державної реєстрації, вирішує інші питання, пов'язані із створенням організації роботодавців.

Стаття 10. Заснування об'єднання організації роботодавців

Засновниками об'єднання організацій роботодавців є організації роботодавців.

Рішення про заснування об'єднання організацій роботодавців приймається установчим з'їздом (конференцією) роботодавців — уповноважених представників організації роботодавців, що оформляється протоколом установчого з'їзду (конференції), який підписують голова та секретар з'їзду (конференції).

Невід'ємною частиною протоколу є реєстр організацій роботодавців, які брали участь в установчому з'їзді (конференції), в якому зазначаються дані щодо організації роботодавців: повне найменування, місцезнаходження керівних органів, дата та орган, що здійснював державну реєстрацію організацій роботодавців; прізвище, ім'я та по батькові особи, яка представляє організацію роботодавців, дані її паспорта (національного паспорта або документа, що його замінює). Ці дані засвідчуються підписом особи, яка уповноважена брати участь в установчому з'їзді (конференції).

Установчий з'їзд (конференція) затверджує статут об'єднання організацій роботодавців, обирає його керівні органи, уповноважує осіб на проведення державної реєстрації, вирішує інші питання, пов'язані із створенням об'єднання.

Стаття 11. Установчі документи організації роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання діють на основі статутів, які затверджуються установчим з'їздом (конференцією) роботодавців, організацій роботодавців.

Статут організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повинен містити:

1) повну назву організації роботодавців, об'єднання (відмінну від існуючих), статус організації, об'єднання та місцезнаходження керівних органів;

2) мету створення та напрями діяльності організації роботодавців, об'єднання;

3) умови членства (участі) та порядок прийому в члени організації роботодавців, об'єднання та виходу з організації, об'єднання;

4) права і обов'язки членів (учасників) організації роботодавців, об'єднання;

5) положення про відповідальність членів по зобов'язаннях організації роботодавців, об'єднання в соціально-трудовах відносинах;

6) порядок утворення і діяльності керівних органів організації роботодавців, об'єднання та їх повноваження;

7) джерела формування і порядок використання коштів та іншого майна організації роботодавців, об'єднання, порядок звітності, контро-

лю, здійснення господарської та іншої діяльності, необхідної для виконання статутних завдань;

8) порядок сплати вступних, членських та цільових внесків;

9) порядок внесення змін до статуту організації роботодавців, об'єднання;

10) порядок набуття повноважень від роботодавців, які входять до складу організації (об'єднання), стосовно встановлення конкретних соціальних норм в угодах, які в подальшому будуть обов'язковими до виконання самими роботодавцями (мінімальна заробітна плата, міжтарифні співвідношення, мінімальні соціальні пільги і гарантії, функціонування соціально-культурних закладів);

11) порядок припинення діяльності організації роботодавців, об'єднання і вирішення майнових питань, пов'язаних з їх ліквідацією, реорганізацією.

У статуті можуть бути передбачені й інші положення щодо особливостей створення і діяльності організації роботодавців чи об'єднання.

Статут організації роботодавців, об'єднання не повинен суперечити законодавству України.

Стаття 12. Членство в організаціях роботодавців та їх об'єднаннях

Членами організацій роботодавців можуть бути роботодавці відповідно до цього Закону. Роботодавець може бути одночасно членом декількох організацій роботодавців.

Членами об'єднань організацій роботодавців можуть бути організації роботодавців, зареєстровані відповідно до цього Закону.

Організація роботодавців може бути членом галузевого і територіального об'єднання організацій роботодавців.

Організації роботодавців та їх об'єднання не відповідають за зобов'язаннями своїх засновників і членів, крім випадків, передбачених законом.

Засновники та члени організацій роботодавців та їх об'єднань відповідають за зобов'язаннями організацій роботодавців та їх об'єднань, якщо це передбачено їх статутами, — в порядку і на умовах, визначених статутами.

Стаття 13. Державна реєстрація організації роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання підлягають обов'язковій реєстрації в порядку, встановленому Законом України «Про об'єднання громадян» (2460-12).

Стаття 14. Символіка організацій роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання можуть використовувати власну символіку, яка затверджується відповідно до їх статуту та підлягає реєстрації у порядку, встановленому законодавством України.

*Розділ V. ПОВНОВАЖЕННЯ
ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ*

Стаття 15. Права організацій роботодавців та їх об'єднань щодо захисту прав і законних інтересів своїх членів

Організації роботодавців та їх об'єднання мають право в порядку, передбаченому їх статутами, представляти і захищати свої права і законні інтереси, а також права і законні інтереси своїх членів у відносинах з профспілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників, органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування у сфері регулювання соціально-трудоваих та економічних відносин.

Організації роботодавців та їх об'єднання мають право вносити до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування пропозиції з питань, пов'язаних з їх статутною діяльністю.

Організації роботодавців та їх об'єднання можуть проводити експертизу проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань, що стосуються прав та інтересів їх членів.

Стаття 16. Участь організацій роботодавців та їх об'єднань у веденні колективних переговорів і укладенні угод

Організації роботодавців та їх об'єднання зобов'язані брати участь у веденні колективних переговорів з розроблення та укладення угод на відповідному рівні.

Організації роботодавців та їх об'єднання в межах своїх повноважень укладають угоди, здійснюють контроль та забезпечують їх виконання, несуть відповідальність за невиконання угод відповідно до закону.

Організації роботодавців та їх об'єднання виступають стороною в угоді на відповідному рівні у порядку, визначеному законом.

Якщо на одному рівні діють декілька об'єднань роботодавців, для ведення колективних переговорів і укладення угод вони повинні утворити єдиний представницький орган, який діє від їх імені, або делегувати відповідні повноваження одній організації роботодавців чи одному об'єднанню організацій роботодавців.

Роботодавці, які входять до складу асоціації, корпорації або іншого об'єднання, можуть передавати права з представництва і захисту прав та законних інтересів об'єднанню, в складі якого вони є.

Стаття 17. Участь організацій роботодавців та їх об'єднань у соціальному партнерстві

Організації роботодавців та їх об'єднання беруть участь у соціальному партнерстві в порядку і на умовах, визначених відповідним законом.

Метою участі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціальному партнерстві є договірне регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин, досягнення взаєморозуміння, компромісів між сторонами соціального партнерства, запобігання виникненню та розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів).

Сторону роботодавців у соціальному партнерстві представляють:

на всеукраїнському рівні — об'єднання організацій роботодавців з всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів;

на республіканському рівні — організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах Автономної Республіки Крим;

на галузевому (міжгалузевому) рівні — організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей);

на місцевому і обласному рівнях — організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць.

Організації роботодавців та їх об'єднання можуть передавати свої повноваження одній організації роботодавців або відповідному об'єднанню з метою їх представництва.

Стаття 18. Участь організацій роботодавців та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення

Організації роботодавців та їх об'єднання беруть участь у формуванні та проведенні державної політики зайнятості населення.

Представники організацій роботодавців та їх об'єднань на паритетних засадах з представниками професійних спілок, їх об'єднань та інших організацій найманих працівників, органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування беруть участь у створенні та діяльності координаційних комітетів сприяння зайнятості.

Стаття 19. Право на участь в управлінні фондами соціального страхування та нагляді за їх діяльністю

Організації роботодавців та їх об'єднання на паритетних засадах беруть участь в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням відповідно до закону.

Стаття 20. Участь організацій роботодавців та їх об'єднань у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів)

Організації роботодавців та їх об'єднання виступають стороною колективного трудового спору (конфлікту) в порядку та на умовах, визначених Законом України «Про порядок вирішення колективних

трудоу спорів (конфліктів)» (137/98-ВР), користуються усіма правами сторони такого спору (конфлікту) і несуть відповідальність відповідно до закону.

Стаття 21. Право на інформацію

Організації роботодавців та їх об'єднання мають право одержувати від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію з соціально-економічних питань та питань, пов'язаних з трудовими відносинами, розвитком держави, необхідну для виконання своїх статутних завдань.

Організації роботодавців та їх об'єднання мають право поширювати інформацію щодо своєї діяльності і пропагувати свої ідеї та мету.

Організації роботодавців та їх об'єднання мають право на висвітлення своєї діяльності в засобах масової інформації.

Організації роботодавців та їх об'єднання можуть виступати засновниками засобів масової інформації відповідно до закону.

Організації роботодавців та їх об'єднання можуть проводити соціологічні дослідження, створювати наукові інформаційні та навчально-дослідницькі центри.

Стаття 22. Право організацій роботодавців, їх об'єднань в галузі професійної освіти

Організації роботодавців та їх об'єднання можуть брати участь у розробленні та реалізації державної політики в галузі професійної освіти, у формуванні кваліфікаційних вимог до випускників навчальних закладів, фінансуванні створення та утримання недержавних професійно-технічних навчальних закладів.

Стаття 23. Основні обов'язки організацій роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання зобов'язані:
сприяти ефективному розвитку вітчизняного ринку праці шляхом його збалансування;

попереджувати зловживання монопольним становищем на ринку та виникнення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності;

неухильно додержуватися вимог законодавства України та свого статуту;

використовувати не заборонені законом засоби захисту прав і законних інтересів роботодавців;

брати участь у переговорах, консультаціях з укладання колективних договорів (угод), вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до закону.

*Розділ VI. ВЗАЄМОВІДНОСИНИ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ
ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ З ОРГАНАМИ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ,
ОРГАНАМИ ВЛАДИ АВТОНОМНОЇ РЕСПУБЛІКИ КРИМ
ТА ОРГАНАМИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ,
ПРОФЕСІЙНИМИ СПІЛКАМИ, ЇХ ОБ'ЄДНАННЯМИ
ТА ІНШИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ*

**Стаття 24. Організації роботодавців та їх об'єднання
і органи державної влади, органи влади Автономної
Республіки Крим та органи місцевого самоврядування**

Організації роботодавців та їх об'єднання співробітничать з органами державної влади, органами влади Автономної Республіки Крим та органами місцевого самоврядування.

Організації роботодавців та їх об'єднання беруть участь у формуванні державної економічної та соціальної політики.

Органи державної влади, органи влади Автономної Республіки Крим та органи місцевого самоврядування сприяють організаціям роботодавців та їх об'єднанням в їх діяльності.

Організації роботодавців та їх об'єднання мають право вносити пропозиції до органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування з питань, що належать до їх компетенції, визначеної цим Законом.

**Стаття 25. Організації роботодавців
та їх об'єднання і професійні спілки, їх об'єднання
та інші організації найманих працівників**

Організації роботодавців та їх об'єднання визнають профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав і інтересів, сприяють їх діяльності.

Організації роботодавців та їх об'єднання взаємодіють з профспілками, їх об'єднаннями та іншими організаціями найманих працівників на принципах соціального партнерства. Спори (конфлікти), які виникають між ними, вирішуються в порядку, передбаченому законом.

Організаціям роботодавців та їх об'єднанням забороняється втручатися у діяльність професійних спілок, їх об'єднань та інших організацій найманих працівників, перешкоджати у будь-якій формі та будь-якими засобами працівникам об'єднуватися у професійні спілки, їх об'єднання, інші організації найманих працівників.

*Розділ VII. МАТЕРІАЛЬНЕ ТА ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ*

Стаття 26. Майно організацій роботодавців та їх об'єднань

У власності організацій роботодавців та їх об'єднань можуть перебувати рухоме й нерухоме майно, матеріальні та нематеріальні активи, кошти, а також інше майно, придбане на підставах, передбачених законом.

Майно та кошти організацій роботодавців та їх об'єднань належать їм на праві власності, якщо інше не передбачено їх статутом та угодами з власниками такого майна.

У власності організацій роботодавців та їх об'єднань може бути майно, що знаходиться за межами території України.

Організації роботодавців та їх об'єднання згідно із своїми статутами володіють, користуються і розпоряджаються майном, яке належить їм на праві власності і не може використовуватися для діяльності, спрямованої на отримання прибутку.

Стаття 27. Джерела формування майна та коштів організацій роботодавців та їх об'єднань

Джерелами формування майна та коштів організацій роботодавців та їх об'єднань є:

- вступні, членські та цільові внески;
- доходи від підприємств, установ, організацій, часток, паїв, акцій, що належать організаціям роботодавців та їх об'єднанням;
- цільові гранти міжнародних фінансових організацій;
- добровільні внески, що надходять від фізичних та юридичних осіб;
- інші джерела, передбачені законом.

Порядок формування і використання майна та коштів організацій роботодавців та їх об'єднань, а також розміри вступних та членських внесків визначаються їх статутами.

Роботодавці — члени організацій роботодавців, члени об'єднань організацій роботодавців мають право передавати належне їм майно у володіння, користування організаціям роботодавців та їх об'єднанням на умовах і в порядку, передбачених статутами організацій роботодавців та їх об'єднань або угодами відповідно до закону.

Стаття 28. Господарська діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання з метою виконання статутних цілей та завдань мають право здійснювати необхідну господарську та фінансову діяльність шляхом створення в установленому законом порядку підприємств, установ або організацій із статусом юридичної особи.

Організації роботодавців та їх об'єднання приймають рішення щодо господарської діяльності, визначення умов оплати праці працівників апарату організацій роботодавців та їх об'єднань, використання власних фінансових та матеріальних ресурсів відповідно до законодавства та їх статутів.

Стаття 29. Розпорядження власністю організацій роботодавців та їх об'єднань, що припинили свою діяльність

У разі припинення діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань майнові питання вирішуються відповідно до їх статуту і чинного законодавства.

Після припинення діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань майно, надане їм у користування, повертається його власнику.

Майно об'єднань організацій роботодавців, що припинили свою діяльність, розподіляється між його членами у порядку, визначеному статутом.

Стаття 30. Гарантії майнових прав організацій роботодавців та їх об'єднань

Держава гарантує захист права власності організацій роботодавців та їх об'єднань.

Вилучення державою в організацій роботодавців та їх об'єднань коштів та майна здійснюється тільки у випадках, передбачених законами України.

Організації роботодавців та їх об'єднання мають право на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим та органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень.

Стаття 31. Контроль за господарською діяльністю організацій роботодавців та їх об'єднань

Контроль за господарською діяльністю організацій роботодавців та їх об'єднань здійснюється органами державної влади відповідно до їх компетенції в порядку, визначеному законами України.

Організації роботодавців та їх об'єднання не можуть бути примушені виконувати не передбачені законом, а також явно злочинні розпорядження чи накази.

Розділ VIII. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ ТА ЇХ ОБ'ЄДНАННЯ

Стаття 32. Відповідальність за порушення законодавства про організації роботодавців та їх об'єднання

Особи, винні в порушенні законодавства про організації роботодавців та їх об'єднання, несуть відповідальність згідно із законом.

Стаття 33. Відповідальність керівних органів організацій роботодавців та їх об'єднань за порушення статуту

Якщо керівний орган організації роботодавців чи об'єднання організації роботодавців здійснює діяльність, що суперечить законодавству України, статуту, члени цієї організації чи такого об'єднання можуть звернутися до суду за захистом своїх порушених прав та інтересів.

Суд може зобов'язати керівний орган цієї організації чи такого об'єднання привести свою діяльність у відповідність із статутом або

призначити дату виборів нового керівництва. При цьому на підставі судового рішення діяльність організацій роботодавців або їх об'єднання може бути зупинена до виконання рішення суду.

Тимчасова заборона або розпуск організацій роботодавців чи їх об'єднань в адміністративному порядку не допускається.

Розділ ІХ. МІЖНАРОДНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО

Стаття 34. Міжнародні зв'язки організацій роботодавців та їх об'єднань

Організації роботодавців та їх об'єднання мають право здійснювати міжнародну діяльність відповідно до цього Закону, інших нормативно-правових актів та міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Міжнародна діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань відповідно до їх статутів здійснюється шляхом заснування або вступу до міжнародних організацій роботодавців та їх об'єднань, прямих міжнародних контактів і зв'язків, укладання відповідних угод, а також в інших формах, що не суперечать законодавству України, нормам і принципам міжнародного права.

Розділ Х. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

2. Кабінету Міністрів України у двомісячний термін від дня набрання чинності цим Законом:

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів України у відповідність із цим Законом;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність з цим Законом та забезпечити видання нормативно-правових актів, що впливають з нього;

забезпечити приведення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність з цим Законом.

3. Встановити, що до створення і реєстрації організацій роботодавців та їх об'єднань відповідно до цього Закону сторону роботодавців на державному рівні представляє Конфедерація роботодавців України.

Президент України
м. Київ, 24 травня 2001 року № 2436-III

Л. КУЧМА

ЗАКОН УКРАЇНИ
Про професійні спілки,
їх права та гарантії діяльності
(Відомості Верховної Ради (ВВР), 1999, № 45, ст. 397)

{Із змінами, внесеними згідно із Законом № 1458-III (1458-14) від 17.02.2000, ВВР, 2000, № 14—15—16, ст. 121, Рішенням Конституційного суду № 11-рп/2000 (v011p710-00) від 18.10.2000, Законами № 2120-III (2120-14) від 07.12.2000, ВВР, 2001, № 2—3, ст.10, № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001, ВВР, 2002, № 11, ст. 79, № 2905-III (2905-14) від 20.12.2001, ВВР, 2002, № 12-13, ст. 92, № 380-IV (380-15) від 26.12.2002, ВВР, 2003, № 10-11, ст. 86, № 905-IV (905-15) від 05.06.2003, ВВР, 2003, № 38, ст. 318, № 1344-IV (1344-15) від 27.11.2003, ВВР, 2004, № 17-18, ст. 250, № 2454-IV (2454-15) від 03.03.2005, ВВР, 2005, № 16, ст. 259, № 3200-IV (3200-15) від 15.12.2005, ВВР, 2006, № 14, ст. 116, № 489-V (489-16) від 19.12.2006}

Цей Закон визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок.

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі застосовуються такі терміни:

професійна спілка (профспілка) — добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання);

первинна організація профспілки — добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі;

організації профспілки — організаційні ланки профспілки, визначені статутом профспілки, що діють у межах повноважень, наданих статутом та цим Законом;

член профспілки — особа, яка входить до складу профспілки, визнає її статут та сплачує членські внески;

профспілковий орган — орган, створений згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який профспілка здійснює свої повноваження;

профспілковий представник — керівник профспілки, її організації, об'єднання профспілок, профспілкового органу, профорганізатор або

інша особа, уповноважена на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу;

роботодавець — власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю;

працівник — фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. (Стаття 1 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 2. Професійні спілки

Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. (Частина перша статті 2 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною.

Стаття 3. Сфера дії Закону

Дія цього Закону поширюється на діяльність профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок, профспілкових органів і на профспілкових представників у межах їх повноважень, на роботодавців, їх об'єднання, а також на органи державної влади та органи місцевого самоврядування. (Частина перша статті 3 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Особливості застосування цього Закону у Збройних Силах України (для військовослужбовців), органах внутрішніх справ, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України встановлюються відповідними законами. (Частина друга статті 3 із змінами, внесеними згідно із Законом № 3200-IV (3200-15) від 15.12.2005)

Дія цього Закону не поширюється на діяльність об'єднань громадян, створених відповідно до інших законів України.

Визначення «профспілка» або похідні від нього можуть використовувати у своєму найменуванні лише ті організації, які діють на підставі цього Закону.

Стаття 4. Законодавство про профспілки

Законодавство про профспілки складається з Конституції України (254к/96-ВР), Закону України «Про об'єднання громадян» (2460-12), цього Закону, Кодексу законів про працю України (322-08) та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них.

Закони та інші нормативно-правові акти не можуть бути спрямовані на обмеження прав і гарантій діяльності профспілок, передбачених

Конституцією України, цим Законом, крім випадків, передбачених частиною другою статті 3 цього Закону.

Закон України «Про об'єднання громадян» застосовується до профспілок, якщо інше не передбачено цим Законом.

Якщо міжнародними договорами, угодами, конвенціями, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, передбачено більш високий рівень гарантій щодо забезпечення діяльності профспілок, то застосовуються норми міжнародного договору або угоди.

Стаття 5. Заборона дискримінації за ознаками належності до профспілок

Належність або неналежність до профспілок не тягне за собою будь-яких обмежень трудових, соціально-економічних, політичних, особистих прав і свобод громадян, гарантованих Конституцією України, іншими законами України.

Забороняється будь-яке обмеження прав чи встановлення переваг при укладанні, зміні або припиненні трудового договору у зв'язку з належністю або неналежністю до профспілок чи певної профспілки, вступом до неї або виходом із неї.

Стаття 6. Право на об'єднання у профспілки

Громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок.

Іноземні громадяни та особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілок, якщо це передбачено їх статутами.

Стаття 7. Членство у профспілках

Членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в навчальному закладі.

Громадяни України вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. При створенні профспілки прийом до неї здійснюється установчими зборами. (Частина друга статті 7 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Ніхто не може бути примушений вступати або не вступати до профспілки.

Статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів фермерських госпо-

дарств, фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності, а також осіб, які навчаються у професійно-технічних або вищих навчальних закладах, осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію або які тимчасово не працюють. (Частина четверта статті 7 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2454-IV (2454-15) від 03.03.2005)

Статутами (положеннями) може бути передбачено обмеження щодо подвійного членства у профспілках.

Роботодавці не можуть бути членами виборних органів профспілки будь-якого рівня. (Частина шоста статті 7 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 8. Право профспілок, їх організацій на створення об'єднань

З метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входить до складу об'єднань та вільно виходити з них. (Частина перша статті 8 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Профспілки, які бажають створити об'єднання профспілок, укладають відповідну угоду та затверджують статут (положення) об'єднання.

Права об'єднань профспілок визначаються профспілками, які їх створили, відповідно до цього Закону, а також статутами (положеннями) цих об'єднань.

Статус об'єднань профспілок визначається за статусом членів, яких вони об'єднують. (Частина четверта статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 9. Міжнародні зв'язки профспілок

Профспілки та їх об'єднання відповідно до своїх статутних цілей і завдань мають право вступати до міжнародних профспілкових та інших міжнародних організацій та об'єднань, які представляють інтереси працівників, і брати участь в їх діяльності, співробітничати з профспілками інших країн, здійснювати іншу діяльність, яка не суперечить законодавству України.

Стаття 10. Рівність профспілок

Усі профспілки рівні перед законом і мають рівні права щодо здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки. (Стаття 10 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 11. Статус професійних спілок

Для представництва і здійснення захисту прав та інтересів членів профспілок на відповідному рівні договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин профспілки, організації профспілок

можуть мати статус первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських.

Статус первинних мають профспілки чи організації профспілки, які діють на підприємстві, в установі, організації, навчальному закладі або об'єднують членів профспілки, які забезпечують себе роботою самостійно чи працюють на різних підприємствах, в установах, організаціях або у фізичних осіб.

Статус місцевих мають профспілки, які об'єднують не менш як дві первинні профспілкові організації, що діють на різних підприємствах, в установах, організаціях однієї адміністративно-територіальної одиниці (міста, району в місті, району, села, селища).

Статус обласних мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя; в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі.

Статус регіональних мають профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше областей.

Статус всеукраїнських профспілок визначається за однією з таких ознак:

1) наявність організацій профспілки в більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України (254к/96-ВР);

2) наявність організацій профспілки в більшості з тих адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі.

Статус республіканських профспілок Автономної Республіки Крим визначається за ознаками всеукраїнських профспілок стосовно території Автономної Республіки Крим.

Всеукраїнські профспілки можуть без спеціального дозволу використовувати у своєму найменуванні слово «Україна» та похідні від нього. (Стаття 11 із змінами, внесеними згідно з Рішенням Конституційного суду № 11-рп/2000 (v011p710-00) від 18.10.2000, в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 12. Незалежність профспілок

Професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні.

Профспілки самостійно організують свою діяльність, проводять збори, конференції, з'їзди, засідання утворених ними органів, інші заходи, які не суперечать законодавству.

Забороняється втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань. (Частина третя статті 12 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 13. Професійні спілки та держава

Держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок. (Частина перша статті 13 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями.

Держава сприяє навчанню профспілкових кадрів, спільно з профспілками забезпечує підвищення рівня їх знань щодо правового, економічного та соціального захисту працівників. (Частина третя статті 13 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 14. Статути профспілок

Профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів.

Статути (положення) профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України.

Статут (положення) профспілки повинен містити:

1) статус та повну назву профспілки, її скорочену назву (за наявності), місцезнаходження її виборних органів (юридичну адресу); (Пункт 1 частини третьої статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

2) мету та завдання профспілки;

3) умови і порядок прийняття в члени профспілки та вибуття з неї;

4) права, обов'язки членів профспілки, умови, порядок та підстави виключення з членів профспілки;

5) територіальну, галузеву або фахову сферу діяльності;

6) організаційну структуру профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу; (Пункт 6 частини третьої статті 14 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

7) умови, терміни, порядок скликання з'їздів, конференцій чи загальних зборів членів профспілки та порядок прийняття ними рішень;

8) порядок і терміни звітності виборних органів профспілки перед членами профспілки, порядок здійснення контролю за діяльністю виборних органів профспілки; (Пункт 8 частини третьої статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

9) джерела надходження (формування) коштів профспілки та напрями їх використання;

10) порядок здійснення господарської діяльності, необхідної для виконання статутних завдань профспілки;

11) порядок внесення змін до статуту профспілки;

12) умови та порядок припинення діяльності профспілки і вирішення майнових питань.

У статуті профспілки можуть бути передбачені й інші положення, що стосуються особливостей створення та функціонування певної профспілки, якщо це не суперечить цьому Закону.

У межах повноважень, передбачених статутом, вищі за статусом профспілкові органи можуть затверджувати положення про організації профспілки. (Частина п'ята статті 14 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 15. Статут (положення) об'єднань профспілок

Об'єднання профспілок діють відповідно до законодавства та своїх статутів (положень), які приймаються засновниками.

Статут (положення) об'єднання профспілок приймається (затверджується) з'їздом або конференцією повноважних представників усіх профспілок, які є його засновниками (учасниками), і не повинен суперечити законодавству України.

Статут (положення) об'єднання профспілок повинен містити:

- 1) дату та місце укладення угоди про створення об'єднання;
- 2) статус та повну назву об'єднання, його скорочену назву (за наявності), місцезнаходження його виборних органів (юридичну адресу); (Пункт 2 частини третьої статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)
- 3) територіальну, галузеву або фахову сферу діяльності об'єднання;
- 4) мету створення та основні завдання об'єднання;
- 5) умови та порядок прийняття нових членів до об'єднання та виходу з нього;
- 6) права та обов'язки членів об'єднання;
- 7) організаційну структуру об'єднання;
- 8) повноваження виборних органів об'єднання, порядок їх формування та терміни діяльності; (Пункт 8 частини третьої статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)
- 9) умови, терміни, порядок скликання з'їздів (конференцій) об'єднання, порядок прийняття ними рішень та перелік питань, віднесених до їх компетенції;
- 10) джерела надходження (формування) коштів об'єднання та напрямки їх використання;
- 11) порядок і терміни звітності виборних органів об'єднання перед профспілками, які створили це об'єднання; (Пункт 11 частини третьої статті 15 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)
- 12) порядок внесення змін до статуту (положення) об'єднання;
- 13) умови та порядок припинення діяльності об'єднання;
- 14) порядок здійснення контролю за діяльністю об'єднання;
- 15) порядок вирішення майнових питань.

У статуті (положенні) об'єднання профспілок можуть бути передбачені й інші питання, що стосуються особливостей його створення та функціонування, якщо це не суперечить цьому Закону.

Стаття 16. Легалізація профспілок, їх об'єднань

Профспілки, їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу.

Легалізація всеукраїнських профспілок, їх об'єднань здійснюється Міністерством юстиції України, інших профспілок, їх об'єднань — відповідно Головним управлінням юстиції Міністерства юстиції України в Автономній Республіці Крим, обласними, Київським та Севастопольським міськими, районними, районними у містах, міськими (міст обласного значення) управліннями юстиції.

Для легалізації профспілок, об'єднань профспілок їх засновники або керівники виборних органів подають заяви. До заяви додаються статут (положення), протокол з'їзду, конференції, установчих або загальних зборів членів профспілки з рішенням про його затвердження, відомості про виборні органи, наявність організацій профспілки у відповідних адміністративно-територіальних одиницях, про засновників об'єднань.

На підставі поданих профспілкою, об'єднанням профспілок документів легалізуючий орган у місячний термін підтверджує заявлений статус за ознаками, визначеними статтею 11 цього Закону, включає профспілку, об'єднання профспілок до реєстру об'єднань громадян і видає профспілці, об'єднанню профспілок свідоцтво про легалізацію із зазначенням відповідного статусу.

Легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок.

У разі невідповідності поданих документів профспілки, об'єднання профспілок зазначеному статусу легалізуючий орган пропонує профспілці, об'єднанню профспілок надати додаткову документацію, необхідну для підтвердження статусу.

Статус організацій всеукраїнської профспілки чи профспілки іншого статусу визначається статутом цієї профспілки. Про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки, надсилають легалізуючому органу за місцем свого знаходження повідомлення із посиланням на свідоцтво про легалізацію профспілки, на підставі якого вони включаються до реєстру об'єднань громадян. Первинні профспілкові організації також письмово повідомляють про це роботодавця.

Профспілка підприємства, установи, організації, яка діє на підставі власного статуту, легалізується у порядку, визначеному цією статтею.

Профспілка, об'єднання профспілок набувають права юридичної особи з моменту затвердження статуту (положення). Статусу юридичної особи набувають також організації профспілки, які діють на підставі її статуту.

Профспілка, її організації, об'єднання профспілок здійснюють свої повноваження, набувають цивільних прав і беруть на себе цивільні обов'язки через свої виборні органи, які діють у межах прав, наданих їм за законом та статутом (положенням).

За подання на легалізацію недостовірних відомостей особи, які їх підписали, несуть відповідальність згідно із законом. (Стаття 16 із змі-

нами, внесеними згідно з Рішенням Конституційного суду № 11-рп/2000 (v011p710-00) від 18.10.2000, в редакції Законів № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001, № 905-IV (905-15) від 05.06.2003)

Стаття 17. Символіка профспілок, їх об'єднань

Профспілки можуть мати і використовувати власну символіку.

Символіка профспілок, їх об'єднань затверджується їх вищими органами відповідно до статутів і реєструється в порядку, передбаченому законодавством України.

Символіка профспілок, їх об'єднань не повинна відтворювати державні чи релігійні символи або символіку інших об'єднань громадян чи юридичних осіб.

Стаття 18. Припинення діяльності профспілок, їх об'єднань

Профспілки, їх об'єднання можуть припинити свою діяльність шляхом реорганізації чи ліквідації (саморозпуску, примусового розпуску).

Рішення про реорганізацію чи ліквідацію (саморозпуск) приймається з'їздом (конференцією), загальними зборами відповідно до статуту (положення) профспілки, об'єднання профспілок. Одночасно з прийняттям такого рішення з'їзд (конференція), загальні збори приймають рішення про використання майна та коштів профспілок, їх об'єднань, що залишилися після проведення всіх необхідних розрахунків, на статутні чи благодійні цілі.

Діяльність профспілок, їх об'єднань, яка порушує Конституцію України (254к/96-ВР) та закони України, може бути заборонена лише за рішенням місцевого суду, а профспілок зі статусом всеукраїнських і республіканських та об'єднань профспілок з відповідним статусом — лише за рішенням Верховного Суду України. (Частина третя статті 18 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Не допускається примусовий розпуск, припинення, а також заборона діяльності профспілок, їх об'єднань за рішенням будь-яких інших органів.

Рішення про примусовий розпуск об'єднання профспілок не тягне за собою розпуску профспілок, які входять до цього об'єднання. Примусовий розпуск профспілки чи об'єднання профспілок тягне за собою анулювання свідоцтва про реєстрацію та виключення з Реєстру об'єднань громадян України, втрату прав юридичної особи з обов'язковим повідомленням про це в засобах масової інформації. (Частина п'ята статті 18 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Розділ II ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ПРОФСПІЛОК, ЇХ ОБ'ЄДНАНЬ

Стаття 19. Право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок

Профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспі-

лок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

Стаття 20. Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод

Профспілки, їх об'єднання ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників у порядку, встановленому законодавством.

Роботодавці, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування зобов'язані брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод.

Представництво профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів, укладання угод від імені працівників на державному, галузевому або регіональному рівні визначається пропорційно до кількості членів профспілок, яких вони об'єднують.

Забороняється ведення переговорів та укладання угод і колективних договорів від імені працівників особам, які представляють роботодавців.

Профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод. У разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недосягнення згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду. (Частина п'ята статті 20 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 21. Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю

Профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту.

Проекти законів, які стосуються соціально-економічних відносин, подаються відповідними органами виконавчої влади з урахуванням пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань.

Проекти нормативно-правових актів, які стосуються трудових відносин або соціального захисту громадян, розглядаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з урахуванням думки відповідних профспілок, об'єднань профспілок.

Профспілки, їх об'єднання мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів, які стосуються соціально-трудової сфери.

Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій.

Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з додержанням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом.

Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проєктуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них.

Для здійснення цих функцій профспілки, їх об'єднання можуть створювати служби правової допомоги та відповідні інспекції, комісії, затверджувати положення про них. Уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям, органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді. (Частина дев'ята статті 21 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

У разі ненадання аргументованої відповіді у зазначений термін дії чи бездіяльність посадових осіб можуть бути оскаржені до місцевого суду. (Статтю 21 доповнено частиною десятою згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 22. Права профспілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення

Профспілки, їх об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, пропонують заходи щодо соціального захисту членів профспілок, які вивільняються в результаті реорганізації або ліквідації підприємств, установ, організацій, здійснюють контроль за виконанням законодавства про зайнятість.

Права і повноваження профспілок щодо забезпечення захисту працівників від безробіття та його наслідків визначаються законодавством і колективними договорами та угодами.

У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень. (Частина третя статті 22 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Профспілки мають право вносити пропозиції органам державної влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду. (Частина четверта статті 22 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Профспілки, їх об'єднання мають право брати участь і проводити відповідні консультації з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили.

Стаття 23. Права профспілок, їх об'єднань щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян

Профспілки, їх об'єднання беруть участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, а також мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат, політики ціноутворення, розробці соціальних програм, спрямованих на створення умов, які забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини та соціальний захист у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

Стаття 24. Права профспілок, їх об'єднань у галузі соціального страхування

Профспілки, їх об'єднання беруть участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб. (Стаття 24 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 25. Права профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності

Профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісій з приватизації представляють інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства. (Частина перша статті 25 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Роботодавці зобов'язані брати участь в заходах профспілок щодо захисту трудових та соціально-економічних прав на їх запрошення.

Стаття 26. Права профспілок, їх об'єднань у вирішенні трудових спорів

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) у порядку, встановленому законодавством. Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

Стаття 27. Право профспілок, їх об'єднань на організацію страйків та проведення інших масових заходів

Профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону.

Стаття 28. Право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку

Профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій. Зазначена інформація має бути надана не пізніше п'ятиденного терміну. (Частина перша статті 28 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Профспілки, їх об'єднання мають право безоплатно одержувати від Державного комітету статистики України статистичні дані з питань праці та соціально-економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань.

Стаття 29. Право профспілок, їх об'єднань на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій

Для вирішення актуальних проблем профспілкового руху, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації профспілкових кадрів, з метою захисту прав та інтересів членів профспілок профспілки та їх об'єднання мають право за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, а також правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертів.

Для висвітлення своєї діяльності профспілки та їх об'єднання мають право бути засновниками засобів масової інформації та здійснювати видавничу діяльність відповідно до закону.

Стаття 30. Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля

Профспілки, їх об'єднання організують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у діяльності експертних, консультативних та наглядових рад при органах та закладах охорони здоров'я, а також можуть брати участь у

розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму, створенні та підтримці спортивних товариств і туристичних організацій.

Профспілки, їх об'єднання беруть участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, сприяють діяльності громадських природоохоронних організацій, можуть проводити громадські екологічні експертизи, здійснювати іншу не заборонену законом діяльність у цій сфері.

Стаття 31. Права профспілок, їх об'єднань у сфері захисту духовних інтересів трудящих

Профспілки, їх об'єднання можуть брати участь у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України, світової культури, свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості, соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності.

Стаття 32. Права профспілок, їх об'єднань у захисті житлових прав громадян

Профспілки, їх об'єднання відповідно до своїх статутів (положень) беруть участь у розробленні державної житлової політики, здійсненні заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва, поліпшення використання та забезпечення збереження житлового фонду, у захисті економічних та соціальних прав громадян, пов'язаних з одержанням, утриманням і збереженням житла.

(Частина другу статті 32 виключено на підставі Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 33. Право профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб

Профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди.

Вимога профспілкових органів про розірвання трудового договору (контракту) є обов'язковою для розгляду і виконання. У разі незгоди з нею керівник, стосовно якого прийнято рішення, або орган чи особа, від яких залежить звільнення керівника, можуть у двотижневий строк оскаржити рішення профспілкового органу до місцевого суду. У цьому разі виконання вимоги про розірвання трудового договору зупиняється до винесення судом рішення. (Статтю 33 доповнено частиною другою згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 34. Власність профспілок, їх об'єднань

Профспілки, їх об'єднання можуть мати у власності кошти та інше майно, необхідне для здійснення їх статутної діяльності.

Право власності профспілок, їх об'єднань виникає на підставі: придбання майна за рахунок членських внесків, інших власних коштів, пожертвувань громадян, підприємств, установ та організацій або на інших підставах, не заборонених законодавством;

передачі їм у власність коштів та іншого майна засновниками, членами профспілки, органами державної влади або органами місцевого самоврядування.

Профспілки, їх об'єднання мають право власності також на майно та кошти, придбані в результаті господарської діяльності створених ними підприємств та організацій.

Фінансовий контроль за коштами профспілок та їх об'єднань органами державної влади та органами місцевого самоврядування не здійснюється. Контроль за їх надходженням та витрачанням здійснюють контрольно-ревізійні органи, обрані відповідно до статутів (положень) профспілок, їх об'єднань. (Частина четверта статті 34 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001) (Частина п'яту статті 34 виключено на підставі Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Позбавлення профспілок права власності, а також права володіння та користування майном, переданим їм у господарське відання, може мати місце лише за рішенням суду на підставах, визначених законами.

Від імені членів профспілки розпорядження коштами, іншим майном профспілок, їх об'єднань, що належить їм на праві власності, здійснюють виборні органи профспілки або об'єднання, створені відповідно до їх статуту чи положення (загальні збори, конференції, з'їзди тощо). (Частина сьома статті 34 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Члени профспілок не відповідають своїми коштами та іншим майном за зобов'язаннями профспілки та її органів, як і профспілка та її органи не відповідають своїми коштами та іншим майном за зобов'язаннями членів профспілки.

Стаття 35. Право на господарську та фінансову діяльність профспілок, їх об'єднань

З метою реалізації статутних завдань профспілки, їх об'єднання, які є юридичними особами, можуть здійснювати необхідну господарську та фінансову діяльність шляхом надання безоплатних послуг, робіт, створення в установленому законодавством порядку підприємств, установ або організацій із статусом юридичної особи, формувати відповідні фонди, кредитні спілки. (Стаття 35 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 36. Обов'язки профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав та інтересів своїх членів

Профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні додержуватися Конституції України (254к/96-ВР), законів та інших

нормативно-правових актів, а також виконувати колективні договори та угоди, які вони уклали, та взяті на себе зобов'язання.

Розділ III. ПЕРВИННІ ПРОФСПІЛКОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ

(Назва Розділу III в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 37. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях

Профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси своїх членів і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси. Свої повноваження первинні профспілкові організації здійснюють через утворені відповідно до статуту (положення) виборні органи, а в організаціях, де виборні органи не створюються, — через профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки, який діє в межах прав, наданих цим Законом та статутом профспілки.

Якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи або організації щодо укладання колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями, за ініціативою будь-якої з них. У цьому випадку кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору. (Стаття 37 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 38. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації: (Абзац перший частини першої статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток,

схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат; (Пункт 3 частини першої статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) бере участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори; (Пункт 9 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

10) дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом; (Пункт 10 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісії з питань охорони праці; (Пункт 11 частини першої статті 38 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням роботодавцем документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та інвалідам, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі або організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можли-

востями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи або організації та колективним договором;

15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором або угодою, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів, перевіряє організацію медичного обслуговування працівників та членів їх сімей; (Пункт 15 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

16) разом з роботодавцем відповідно до колективного договору визначає розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, здійснює облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє у встановленому законодавством порядку жилу площу в будинках, збудованих за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також ту жилу площу, яка надається власникові у розпорядження в інших будинках, контролює житлово-побутове обслуговування працівників; (Пункт 16 частини першої статті 38 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника у ході процедури банкрутства. (Частину першу статті 38 доповнено пунктом 17 згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Виборні органи профспілкової організації, що діють на підприємстві, в установі або організації, мають також інші права, передбачені законодавством України.

Стаття 39. Порядок надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний термін обгрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником.

Подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, щодо якого воно подано. Розгляд подання за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах терміну, визначеного частиною першою цієї статті. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі, якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору дає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів профспілки згідно зі статутом.

Орган первинної профспілкової організації повідомляє роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі у триденний термін після його прийняття. У разі пропуску цього терміну вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, дозвіл на його звільнення дає той профспілковий орган, до якого звернувся роботодавець.

Рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки. (Стаття 39 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Розділ IV ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРОФСПІЛОК

Стаття 40. Гарантії діяльності профспілок

Члени виборних органів профспілок, об'єднань профспілок, а також повноважні представники цих органів мають право:

1) безперешкодно відвідувати та оглядати місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок;

2) вимагати і одержувати від роботодавця, іншої посадової особи відповідні документи, відомості та пояснення, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників;

3) безпосередньо звертатися з профспілкових питань усно або письмово до роботодавця, посадових осіб;

4) перевіряти роботу закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств, підприємств побутових послуг, що належать даному підприємству, установі, організації або їх обслуговують;

5) розмішувати власну інформацію у приміщеннях і на території підприємства, установи або організації в доступних для працівників місцях;

6) перевіряти розрахунки з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів та житлового будівництва.

Стаття 41. Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів

Працівникам підприємств, установ або організацій, обраним до складу виборних профспілкових органів, гарантуються можливості для здійснення їх повноважень.

Зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних

профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного органу, членами якого вони є. (Частина друга статті 41 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок). (Частина третя статті 41 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, не допускається протягом року після закінчення терміну, на який він обирався, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби. Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, коли це обумовлено станом здоров'я. (Частина четверта статті 41 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада).

Членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надається на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на час участі в роботі виборних профспілкових органів, але не менше ніж дві години на тиждень. (Частина шоста статті 41 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця. (Статтю 6 доповнено частиною згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

За працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі або організації, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших

працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. За рахунок коштів підприємства цим працівникам можуть бути надані додаткові пільги, якщо це передбачено колективним договором.

Стаття 42. Обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок

Роботодавець зобов'язаний сприяти створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації.

Надання для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною здійснюється роботодавцем у порядку, передбаченому колективним договором (угодою). (Частина друга статті 42 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

За наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісячно і безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених коштів. (Частина третя статті 42 в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Спори, пов'язані з невиконанням роботодавцем цих обов'язків, розглядаються в судовому порядку. (Частина четверта статті 42 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 43. Надання профспілковим організаціям підприємств, установ або організацій будинків, приміщень, споруд для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи

Будинки, приміщення, споруди, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи або організації та членів їх сімей, а також оздоровчі табори можуть передаватися на договірних засадах у користування профспілковим організаціям цього підприємства, установи або організації.

{Дію статті 44 зупинено на 2007 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу згідно із Законом № 489-V (489-16) від 19.12.2006} {Дію статті 44 зупинено на

2004 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу згідно із Законом № 1344-IV (1344-15) від 27.11.2003} {Дію статті 44 зупинено на 2003 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу згідно із Законом № 380-IV (380-15) від 26.12.2002} {Дію статті 44 зупинено на 2002 рік в частині проведення бюджетними установами та організаціями відрахувань профспілковим організаціям на культурно-масову і фізкультурну роботу згідно із Законом № 2905-III (2905-14) від 20.12.2001}

Стаття 44. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу

Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері — за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань. (Стаття 44 із змінами, внесеними згідно із Законами № 2120-III (2120-14) від 07.12.2000, № 1458-III (1458-14) від 17.02.2000, в редакції Закону № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Стаття 45. Обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань

Роботодавці, їх об'єднання зобов'язані в тижневий термін надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод. (Частина перша статті 45 із змінами, внесеними згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

У разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів дати дозвіл на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації або отримати таку інформацію в банківських установах і надати її профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію або дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до

місцевого суду. (Статтю 45 доповнено частиною другою згідно із Законом № 2886-III (2886-14) від 13.12.2001)

Розділ V ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРОФСПІЛКИ

Стаття 46. Відповідальність посадових осіб

Особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілки, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів.

Розділ VI ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.
2. Професійні спілки та їх об'єднання, які діяли на території України, зобов'язані у шестимісячний термін з часу набрання чинності цим Законом пройти легалізацію відповідно до цього Закону без стягнення реєстраційного збору.
3. Доручити Кабінету Міністрів України у двомісячний термін після опублікування Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»:
 - подати Верховній Раді України пропозиції про внесення до законодавчих актів змін, що впливають з цього Закону;
 - привести рішення Кабінету Міністрів України у відповідність з цим Законом;
 - забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади своїх нормативно-правових актів, що суперечать цьому Закону.
4. Закони України та інші нормативно-правові акти застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

Президент України
м. Київ, 15 вересня 1999 року № 1045-XIV

Л. КУЧМА

СХВАЛЕНО
Указом Президента України
від 3 серпня 1999 року № 958/99

Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року

Загальні положення

1. Трудовий потенціал — це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність.

Функціонування трудового потенціалу в Україні відбувається в умовах кризових явищ в економіці та соціальних протиріч у суспільстві. Природна база формування трудового потенціалу характеризується демографічними особливостями відтворення трудового потенціалу, які виявилися в 60—90-х роках цього століття та вплинули на зниження народжуваності і збільшення смертності, скорочення тривалості життя і загальне старіння населення. Зазначені тенденції торкнулися кількісно-якісного складу трудового потенціалу, продуктивності суспільної праці і стимулів до неї, кваліфікаційного і освітньо-культурного рівня населення, вартості робочої сили і доходів населення. Економічні та соціальні чинники виявили проблеми безробіття, поширення нелегальної трудової діяльності, зниження національного інтелектуального та освітнього потенціалу, значного розшарування населення за рівнем доходів.

Ситуація, що склалася, вимагає розроблення науково обґрунтованого бачення дальшого розвитку трудового потенціалу, яке може бути покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері. Серед них основними мають стати: створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку; створення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне підґрунтя, збалансований регіональний розвиток, впровадження системи стимулів до праці, забезпечення умов праці і життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин, що створює передумови для поліпшення всіх параметрів формування трудового потенціалу.

2. Метою державної політики розвитку трудового потенціалу є створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад

щодо його збереження, відтворення та розвитку, спрямованих на створення умов для:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб;
- здійснення повної продуктивної зайнятості;
- запобігання масовому безробіттю;
- поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві;
- забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення;
- посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати;
- забезпечення зростання реальних доходів населення;
- забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудових відносин.

Основні напрями розвитку трудового потенціалу спрямовано на процеси модернізації у сфері зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни і розбудови соціально орієнтованої економіки. Вони розроблені з урахуванням Основних напрямів соціальної політики на 1997—2000 роки, схвалених Указом Президента України від 18 жовтня 1997 року № 1166 (1166/97). Реалізація політики розвитку трудового потенціалу має здійснюватися через довгострокову програму розвитку трудового потенціалу в Україні.

Основні напрями державної політики розвитку трудового потенціалу

3. Основні напрями розвитку трудового потенціалу мають передбачати:

1) у сфері поліпшення природної бази — забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду шляхом:

забезпечення сприятливих умов для всебічного розвитку сім'ї та її членів, найповнішої реалізації сім'єю своїх функцій, заохочення сімей, особливо молодих, мати дітей;

поліпшення стану здоров'я населення і зниження його смертності, особливо в працездатному віці;

створення умов для забезпечення загальнодоступної, своєчасної та якісної медичної допомоги для всіх верств населення, запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування;

розширення можливостей загальнодоступного повноцінного відпочинку і оздоровлення населення;

поліпшення умов праці жінок шляхом вивільнення їх з виробництва з важкими та шкідливими умовами праці, надання можливості для роботи на умовах гнучкого режиму праці;

розвитку ринку житла, забезпечення функціонування сім'ї на всіх етапах її життєдіяльності за рахунок створення розвинутої соціальної інфраструктури, державних та недержавних служб соціальної допомоги;

створення системи соціального захисту найбільш уразливих верств населення шляхом їх соціальної реабілітації, психологічної, медичної підтримки, розширення мережі притулків;

2) у сфері розвитку освітньої бази — всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою шляхом:

забезпечення доступної та безоплатної повної загальної середньої освіти у державних та комунальних навчальних закладах і надання можливостей отримання якісних знань в системі недержавних навчальних закладів;

сприяння професійному самовизначенню та ефективній адаптації молоді до умов ринкової економіки;

формування ринку освітніх послуг;

посилення орієнтації системи професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб перш за все регіональних ринків праці;

створення умов для забезпечення доступності професійно-технічної та вищої освіти для всіх верств населення шляхом підготовки робітників і спеціалістів за державним замовленням;

формування системи безперервного навчання шляхом впровадження ступеневої підготовки, забезпечення реалізації програм підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів, створення умов для самоосвіти;

удосконалення нормативно-правової бази для професійного навчання персоналу на підприємствах відповідно до їх планів соціального розвитку, надання цим підприємствам державної підтримки;

інтеграції професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти України у міжнародну освітню систему;

3) у сфері зайнятості — створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення. Головним у створенні таких передумов є здійснення державного регулювання ринку праці з метою постійного розширення сфери прикладання праці і забезпечення надійного соціального захисту працюючого і непрацюючого населення шляхом:

оцінки загальної потреби в робочих місцях в економіці країни і формування ринку професій;

визначення і забезпечення підтримки регіональних та галузевих пріоритетів, що стимулюють процес створення нових, додаткових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць;

створення робочих місць на базі широкого розвитку малого і середнього бізнесу, самозайнятості за умов формування дійового інвестиційного і фінансового механізму;

максимальної легалізації нерегламентованої зайнятості за рахунок створення малих підприємств аналогічного профілю діяльності за умови вжиття необхідних економічних, організаційних і законодавчих заходів;

впровадження механізму стимулювання створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення (молоді, жінок, інвалідів, військовослужбовців, звільнених з військової служби, тощо);

здійснення заходів щодо перерозподілу зайнятого населення між державним та недержавним секторами економіки у зв'язку із зміною форм власності підприємств та впровадженням механізму їх банкрутства;

зниження рівня та тривалості безробіття шляхом реалізації заходів активної політики зайнятості, зокрема через громадські роботи;

реформування системи соціального захисту безробітних через запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

підвищення територіальної мобільності населення з метою перерозподілу робочої сили між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами;

створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання зовнішніх трудових міграцій громадян України, а також контролювання впливу імміграційних процесів на національний і регіональні ринки праці;

4) у сфері регулювання соціально-трудова відносин — забезпечення захисту прав і гарантій громадян шляхом:

посилення нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю;

розроблення правових норм регулювання соціально-трудова відносин в альтернативних секторах економіки;

приведення законодавства з питань соціально-трудова відносин у відповідність з нормами міжнародного права;

5) у сфері політики доходів — посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати, на підвищення трудових доходів шляхом:

посилення контролю за додержанням законодавства про оплату праці;

створення умов для стимулювання продуктивної праці, підприємницької та ділової активності;

забезпечення залежності розмірів заробітної плати від складності виконуваних робіт, кваліфікації та професійного досвіду працівника, його особистого внеску в кінцевий результат роботи;

посилення державних гарантій в оплаті праці шляхом поетапного наближення розміру мінімальної заробітної плати до величини вартості межі малозабезпеченості;

подальшого розвитку ринкових механізмів регулювання оплати праці і підвищення ролі колективних договорів та угод на всіх рівнях соціального партнерства в забезпеченні мінімальних гарантій оплати праці;

б) у сфері охорони праці — зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих та скорочення кількості робочих місць з шкідливими та важкими умовами праці шляхом:

виведення з експлуатації будівель та споруд, що перебувають в аварійному стані, зменшення кількості робочих місць з небезпечними, шкідливими та несприятливими умовами праці;

стимулювання інвестування екологічно чистих технологій та створення безпечних умов праці;

підвищення ефективності діючої системи управління охороною праці на всіх рівнях;

створення та впровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричиняють втрату працездатності;

створення системи навчання з питань охорони праці для працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності.

4. Основним напрямом державної політики розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні є створення умов для його розвитку через збалансоване функціонування господарського комплексу регіону з урахуванням його природно-ресурсного, науково-технічного, виробничого потенціалу та екологічного стану довкілля.

Глава Адміністрації
Президента України

М. БІЛОБЛОЦЬКИЙ

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ
Про вдосконалення державного регулювання
у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні

З метою подолання негативних тенденцій у сфері зайнятості населення та на ринку праці в Україні, створення належних умов для гідної праці як основи зростання добробуту населення, розвитку трудового потенціалу, підвищення ефективності системи соціального захисту населення від безробіття **постановляю**:

1. Кабінету Міністрів України, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям:

вживати протягом 2006—2009 років заходів щодо створення щороку не менше ніж 1 млн. робочих місць, насамперед у сфері інноваційного та високотехнологічного виробництва, у сільському господарстві, соціальній сфері у сільській місцевості, у сфері послуг та туризму, а також у монофункціональних містах шляхом надання населенню державної підтримки для організації підприємницької діяльності, перетворення самозайнятості населення у високоєфективний малий і середній бізнес, забезпечувати шоквартальний моніторинг виконання цього завдання та інформування громадськості;

зосередити увагу під час розроблення і реалізації заходів у сфері зайнятості населення на першочерговому вирішенні питань професійної реабілітації та працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями;

забезпечити запровадження єдиних прозорих правил щодо надання послуг на ринку праці, в тому числі працевлаштування громадян за кордоном, з метою унеможливлення порушення законодавства у цій сфері;

сприяти залученню всіх суб'єктів ринку праці до виконання завдань державної та регіональних програм зайнятості населення;

підвищувати роль координаційних комітетів сприяння зайнятості у підготовці пропозицій щодо реалізації політики зайнятості населення на державному та регіональному рівнях, зокрема встановлення квот робочих місць для громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці; включати до складу зазначених комітетів підприємців, які надають послуги, пов'язані з посередництвом у працевлаштуванні громадян;

створити ефективну систему підтримки підприємницької ініціативи населення, в тому числі шляхом поширення позитивного досвіду регіонів щодо діяльності інноваційних центрів та бізнес-інкубаторів, проведення маркетингових досліджень та складання пе-

реліку перспективних бізнес-планів для конкретних населених пунктів, доступності кредитних ресурсів, надання виробничих площ, приміщень для створення нових робочих місць;

вживати разом з організаціями роботодавців та їх об'єднаннями заходів щодо створення умов для розвитку трудового потенціалу шляхом удосконалення освітньої та професійної підготовки населення відповідно до потреб економіки та ринку праці, впровадження сучасних технологій навчання, які даватимуть можливість працівникам підвищувати кваліфікацію (навчання без відриву від виробництва, дистанційне навчання, післядипломна освіта тощо);

забезпечити під час підготовки державної та регіональних програм зайнятості населення розроблення спеціальних заходів мотивації до праці економічно неактивних груп населення працездатного віку, поширювати позитивний досвід із реалізації таких програм;

забезпечувати проведення періодичних обстежень домогосподарств з питань економічної активності та трудової міграції населення.

2. Кабінету Міністрів України:

1) забезпечувати здійснення обов'язкової експертизи проєктів нормативно-правових актів щодо їх впливу на ситуацію на ринку праці України;

2) внести в установленому порядку на розгляд Верховної Ради України:

до 1 листопада 2005 року проєкти законів України про професійний розвиток персоналу на виробництві, про стимулювання участі роботодавців у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації кадрів, освітніх та наукових програмах, про внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» (803-12) (нова редакція);

до 1 грудня 2005 року проєкти законів України про ратифікацію Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів, про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 181 про приватні агентства зайнятості (993_046);

3) передбачити під час доопрацювання проєкту Державної програми зайнятості населення на 2006-2009 роки включення до нього окремого розділу щодо професійної реабілітації та працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями;

4) передбачати під час підготовки проєктів закону України про Державний бюджет України на 2006 та наступні роки видатки на:

покриття витрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на надання матеріального забезпечення на випадок безробіття і соціальних послуг незастрахованим особам, які мають право на забезпечення та соціальні послуги за Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (1533-14);

надання роботодавцям дотацій для забезпечення молоді першим робочим місцем відповідно до Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» (2150-15);

створення нових робочих місць для працівників вугільної промисловості, вивільнених у зв'язку із закриттям шахт, та членів їх сімей, а також членів родин загиблих на виробництві шахтарів;

5) запровадити до 1 січня 2006 року чіткі механізми економічного стимулювання роботодавців до:

створення нових робочих місць;

забезпечення безпечних умов праці, що мінімізують випадки виробничого травматизму;

працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями, створення належних умов праці для таких осіб з урахуванням їх особливих потреб, відповідного облаштування виробництв та забезпечення доступу до них зазначених осіб;

6) здійснювати постійний моніторинг виконання міжнародних договорів з питань працевлаштування і соціального захисту громадян України в іноземних державах;

7) забезпечити вдосконалення взаємодії та координації роботи державної служби зайнятості населення, Фонду соціального захисту інвалідів і Комісії з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів з метою створення дієвої системи сприяння працевлаштуванню осіб з обмеженими фізичними можливостями, вживати в установленому порядку заходів щодо надання державної допомоги громадським організаціям інвалідів, їхнім підприємствам і організаціям.

3. Кабінету Міністрів України разом із Національною академією наук України, за участю організацій роботодавців, профспілок та їх об'єднань до 31 грудня 2005 року:

розробити прогностичні показники потреби економіки держави у кваліфікованих робітниках та фахівцях на період до 2010 року і розглянути у січні—лютому 2006 року питання щодо реформування системи підготовки кадрів та формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів і фахівців з вищою освітою;

вивчити питання про вплив інвестиційної діяльності в галузях економіки на створення робочих місць, їх продуктивність, зростання зайнятості населення, в тому числі по кожному регіону, визначити критерії оцінки високопродуктивного робочого місця.

4. Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям:

визначити за участю об'єднань роботодавців та професійних спілок конкретні напрями підвищення якості наявних робочих місць з метою створення гідних умов праці та забезпечення зростання зайнятості населення в кожному регіоні;

проаналізувати причини безробіття членів домогосподарств та вжити конкретних заходів щодо сприяння зайнятості працездатних членів домогосподарств.

5. Міністерству праці та соціальної політики України:

вивчити разом із Міністерством аграрної політики України, Міністерством економіки України, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими державними адміністраціями до 1 листопада 2005 року практику правового регулювання питань зайнятості осіб, які мають у приватній власності або користуванні земельну ділянку, та підготувати пропозиції щодо вдосконалення законодавства з цього питання;

вжити за участю Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття заходів щодо підвищення ефективності роботи виконавчої дирекції Фонду, забезпечення цільового та прозорого використання фінансових ресурсів Фонду, поліпшення якості обслуговування населення з метою поступового досягнення європейських стандартів надання послуг та забезпечення соціального захисту.

6. Кабінету Міністрів України інформувати про виконання цього Указу раз на півроку.

Президент України
м. Київ, 11 липня 2005 року № 1073/2005

В. ЮЩЕНКО

УКАЗ ПРЕЗИДЕНТА УКРАЇНИ Про розвиток соціального діалогу в Україні

З метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам та відповідно до пункту 28 частини першої статті 106 Конституції України (254к/96-ВР) **постановляю:**

1. На підтримку пропозиції Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців:

1) утворити при Президентові України Національну тристоронню соціально-економічну раду (далі — Національна рада) як консультативно-дорадчий орган;

2) призначити співголовами Національної ради:

від Кабінету Міністрів України — САХАНЯ Івана Яковича — Міністра праці та соціальної політики України;

від всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань — ЮРКІНА Олександра Валентиновича — голову Федерації професійних спілок України (за згодою);

від всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців — ГРИЦЕНКА Володимира Олександровича — першого заступника голови Федерації роботодавців України (за згодою).

2. Затвердити Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду (додається).

3. Співголовам Національної ради:

подати узгоджені пропозиції щодо кандидатури на посаду керівника секретаріату Національної ради;

забезпечити розроблення та внести у тримісячний строк узгоджені пропозиції щодо законодавчого закріплення основ ведення соціального діалогу в Україні.

4. Кабінету Міністрів України, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям ужити відповідних заходів щодо створення умов для формування на галузевому і регіональному рівнях на паритетних засадах тристоронніх допоміжних органів із соціально-економічних питань для узгодженого вирішення проблем, що виникають у соціально-економічній сфері, стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців.

5. Рекомендувати органам місцевого самоврядування сприяти розвитку співробітництва з організаціями професійних спілок та роботодавців, створенню умов для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-економічній сфері.

6. Кабінету Міністрів України:

затвердити склад представників від Кабінету Міністрів України у Національній раді;

вирішити в установленому порядку питання про утворення секретаріату Національної ради, умов оплати праці його працівників;

передбачати щорічно при розробленні проєктів закону про Державний бюджет України бюджетні асигнування для забезпечення діяльності Національної ради;

привести свої рішення у відповідність із цим Указом;

забезпечити в межах своїх повноважень прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Указу.

7. Ліквідувати Національну раду соціального партнерства.

8. Визнати такими, що втратили чинність:

Указ Президента України від 8 лютого 1993 року № 34 (34/93) «Про Національну раду соціального партнерства»;

Указ Президента України від 27 квітня 1993 року № 151 (151/93) «Про Національну раду соціального партнерства»;

Указ Президента України від 13 грудня 1993 року № 581 (581/93) «Про внесення змін до Положення про Національну раду соціального партнерства, затвердженого Указом Президента України від 27 квітня 1993 року № 151»;

Указ Президента України від 29 січня 1996 року № 97 (97/96) «Про заступника співголови Національної ради соціального партнерства»;

Указ Президента України від 15 листопада 1996 року № 1083 (1083/96) «Про співголову Національної ради соціального партнерства»;

Указ Президента України від 19 червня 1997 року № 560 (560/97) «Про зміни у складі Національної ради соціального партнерства»;

Указ Президента України від 31 липня 1998 року № 834 (834/98) «Про співголову Національної ради соціального партнерства»;

пункт 7 змін, що вносяться до актів Президента України, затверджених Указом Президента України від 27 січня 1999 року № 70 (70/99) «Про зміни та визнання такими, що втратили чинність, деяких актів Президента України»;

Указ Президента України від 30 січня 2003 року № 51 (51/2003) «Про співголову та заступника співголови Національної ради соціального партнерства»;

Указ Президента України від 19 грудня 2003 року № 1464 (1464/2003) «Про внесення змін до Указу Президента України від 8 лютого 1993 року № 34»;

Указ Президента України від 13 липня 2005 року № 1101 (1101/2005) «Про співголову Національної ради соціального партнерства»;

Указ Президента України від 17 листопада 2005 року № 1611 (1611/2005) «Про співголову Національної ради соціального партнерства».

Президент України

м. Київ, 29 грудня 2005 року № 1871/2005

В. ЮЩЕНКО

ПОЛОЖЕННЯ
про Національну тристоронню соціально-економічну раду

1. Національна тристороння соціально-економічна рада (далі — Національна рада) є консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців (далі — сторони соціального діалогу).

2. Національна рада у своїй діяльності керується Конституцією (254к/96-ВР) та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, а також цим Положенням.

3. Національна рада здійснює свою діяльність на засадах: рівноправності та паритетності сторін соціального діалогу; відкритості, добровільності та конструктивності соціального діалогу; пріоритетності узгоджувальних процедур та компромісних рішень; обов'язковості додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень.

4. Основними завданнями Національної ради є: сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів дальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин;

розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики.

5. Національна рада відповідно до покладених завдань: вносить пропозиції щодо проектів генеральної і галузевих угод, організації та проведення консультацій при їх укладенні, аналізує виконання генеральної угоди;

бере участь у підготовці висновків щодо проектів законів, інших нормативно-правових актів з питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин, вносить у встановленому порядку пропозиції стосовно вдосконалення законодавства з цих питань;

співпрацює та проводить у межах своїх повноважень консультації з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями щодо вирішення питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин та за результатами вносить у встановленому порядку узгоджені пропозиції;

забезпечує опрацювання та обговорення щорічних доповідей України Міжнародній організації праці;

вивчає, узагальнює та сприяє поширенню вітчизняного і міжнародного досвіду з організації та ведення соціального діалогу, а також роботи відповідних тристоронніх органів;

сприяє створенню та діяльності допоміжних органів соціального діалогу на галузевому, регіональному і виробничому рівнях, надає їм консультаційну та організаційно-методичну допомогу;

співпрацює з науково-дослідними установами, вищими навчальними закладами з питань проведення наукових досліджень щодо розвитку соціального діалогу;

здійснює моніторинг стану соціально-економічних і трудових відносин, додержання прав працівників, професійних спілок та роботодавців;

інформує громадськість про свою діяльність, результати досягнутих сторонами соціального діалогу домовленостей із соціально-економічних і трудових питань;

організовує проведення науково-практичних конференцій, семінарів з питань розвитку соціального діалогу на всіх рівнях та бере участь у їх роботі;

вносить пропозиції щодо розвитку співробітництва з міжнародними організаціями, в тому числі реалізації в Україні проектів технічного співробітництва, спрямованих на реалізацію основних прав і свобод громадян у сфері праці та соціального захисту;

затверджує регламент та плани роботи Національної ради;

заслуховує звіти керівника секретаріату Національної ради;

здійснює в межах компетенції інші повноваження.

6. Національна рада має право:

звертатися до Президента України, органів виконавчої влади, об'єднань професійних спілок, роботодавців та їх об'єднань із пропозиціями щодо регулювання відносин у соціально-економічній і трудовій сферах;

делегувати своїх представників для участі в обговоренні у Кабінеті Міністрів України, центральних органах виконавчої влади, організаціях професійних спілок та організаціях роботодавців (за погодженням з керівниками цих органів) питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин;

створювати робочі групи з числа членів Національної ради для вироблення узгоджених рішень з питань, віднесених до повноважень Національної ради;

одержувати в установленому порядку від органів виконавчої влади, об'єднань професійних спілок, роботодавців, підприємств, установ і організацій інформацію, необхідну для виконання завдань передбачених цим Положенням.

7. Національну раду очолюють три співголови, які призначаються та звільняються Президентом України за пропозицією відповідної сторони соціального діалогу.

Співголови Національної ради мають по одному заступнику з числа членів Національної ради.

Співголови Національної ради та їх заступники здійснюють свої повноваження на громадських засадах.

Членами Національної ради є по двадцять два представники від кожної сторони соціального діалогу. Члени Національної ради виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Питання щодо визначення представників від кожної сторони соціального діалогу у Національній раді, а також заступників співголів Національної ради вирішуються в порядку, встановленому кожною зі сторін соціального діалогу. Такі порядки є невід'ємними додатками до регламенту Національної ради.

8. Співголови є координаторами сторін соціального діалогу в Національній раді.

Співголови Національної ради:

організують діяльність Національної ради, спільно визначають за пропозиціями сторін соціального діалогу напрями її роботи;

проводять консультації сторін соціального діалогу в разі виникнення розбіжностей;

представляють позицію відповідної сторони соціального діалогу під час розгляду питань на засіданнях Національної ради;

утворюють за дорученням Національної ради узгоджувальні комісії та робочі групи, розглядають їх пропозиції та висновки.

9. Члени Національної ради:

беруть участь в обговоренні питань, що розглядаються на засіданнях Національної ради, та вносять свої пропозиції щодо прийняття відповідних рішень;

беруть участь за дорученням Національної ради або співголови у роботі комісій, рад, груп з питань підготовки висновків, рекомендацій, проєктів угод, нормативно-правових актів з питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин;

представляють за дорученням співголови чи за рішенням сторони соціального діалогу позицію сторони соціального діалогу під час розгляду питань на засіданнях Національної ради;

інформують органи та організації, що їх делегували до складу Національної ради, про діяльність Ради, прийняті нею рішення та про свою роботу в Національній раді.

10. Забезпечення діяльності Національної ради здійснюється секретаріатом, до складу якого входять дев'ять осіб.

Секретаріат Національної ради очолює керівник, який призначається в установленому порядку за спільним поданням співголів Національної ради.

11. Організаційною формою роботи Національної ради є засідання які проводяться не рідше одного разу на три місяці.

Засідання Національної ради скликаються співголовами. У разі потреби на вимогу однієї із сторін соціального діалогу може бути скликано позачергове засідання Національної ради.

Засідання Національної ради є правомочним, якщо на ньому присутні більшість представників від кожної із сторін соціального діалогу, які є членами Національної ради.

Співголови Національної ради головуєть на засіданнях Ради почергово.

Порядок проведення засідань, прийняття рішень Національною радою визначається регламентом, який затверджується Національною радою.

12. Рішення Національної ради оформляється протоколом, який підписується співголовами Національної ради, а в разі їх відсутності — заступниками співголів.

У разі незгоди однієї із сторін соціального діалогу або члена Національної ради з прийнятим рішенням їх окрема думка викладається в письмовій формі і додається до рішення Національної ради.

Рішення Національної ради мають рекомендаційний характер.

Рішення Національної ради, прийняті в межах її повноважень, є обов'язковими для розгляду органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, організаціями професійних спілок та роботодавців.

Реалізація рішень Національної ради може здійснюватися шляхом видання в установленому порядку актів та доручень Президента України.

13. Національна рада використовує в роботі бланки зі своїм найменуванням.

Глава
Секретаріату Президента України

О. РИБАЧУК

ЗАТВЕРДЖЕНО
Постановою Кабінету Міністрів України
від 5 липня 2006 р. № 922

**ОСНОВНІ НАПРЯМИ
проведення державної політики
зайнятості на період до 2009 року**

Загальна частина

Розроблення цих Основних напрямів зумовлено необхідністю поліпшення координації діяльності центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо регулювання ситуації на ринку праці.

Мета Основних напрямів полягає у створенні за допомогою правового, організаційного та економічного механізму умов для сприяння:

зайнятості населення шляхом збереження ефективних та створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;

самостійній зайнятості населення, розвитку підприємництва;

підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам економіки та ринку праці;

підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання кадрів протягом періоду трудової діяльності з урахуванням потреб ринку праці;

посиленню мотивації до легальної продуктивної зайнятості;

зайнятості громадян, що потребують соціального захисту і не спроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

професійній підготовці та зайнятості осіб з обмеженими фізичними і розумовими можливостями;

поверненню зареєстрованих безробітних до продуктивної зайнятості;

детінізації відносин у сфері зайнятості населення;

легалізації зовнішньої трудової міграції громадян України та посиленню їх соціального захисту.

Розв'язання зазначених проблем здійснюється шляхом підтримки регіонів з критичною ситуацією на ринку праці, сприяння зайнятості населення у містах з монофункціональною структурою виробництва, шахтарських регіонах, у селах в умовах реорганізації агропромислового комплексу, а також військовослужбовців, що вивільняються у процесі реформування Збройних Сил.

Обов'язковою умовою реалізації Основних напрямів є забезпечення взаємозв'язку політики зайнятості та державної економічної політики, поліпшення взаємодії сторін соціального діалогу та посилення відповідальності органів виконавчої влади за проведення державної політики зайнятості.

Стан ринку праці у 2001—2005 роках

У 2001—2005 роках забезпечено:

підвищення рівня зайнятості економічно активного населення віком 15—70 років;

розширення сфери застосування праці шляхом створення нових робочих місць;

збільшення обсягу та поліпшення якості надання соціальних послуг незайнятому населенню, зареєстрованому в державній службі зайнятості.

Чисельність зайнятого населення віком 15—70 років порівняно з 2000 роком збільшилася на 0,5 млн. і становила у 2005 році 20,7 млн. чоловік, а рівень зайнятості населення зазначеної вікової групи зріс з 55,8 до 57,7 відсотка. Активно розвивалося підприємництво та самостійна зайнятість населення. У цілому зайнятість населення зросла в усіх регіонах, крім Одеської області. Найвищий рівень зайнятості зафіксовано у Закарпатській області (60 відсотків), м. Севастополі (60,6) та Києві (63,3), найнижчий — в Івано-Франківській області (51,6 відсотка).

Найвищими темпами зайнятість зростала у сфері послуг (в оптовій та роздрібній торгівлі, торгівлі транспортними засобами, готельному і ресторанному господарстві), а також у сфері фінансової діяльності та здійснення операцій з нерухомістю. Дещо нижчими були темпи в таких галузях виробництва, як будівництво, транспорт та зв'язок. Водночас зменшилася зайнятість населення у сільському, лісовому і рибному господарстві, добувній та обробній промисловості, на підприємствах з виробництва електроенергії, газу і води, в галузі освіти та охорони здоров'я.

Чисельність безробітного населення віком 15-70 років, визначена за методологією МОП, зменшилася в зазначений період на 1,1 млн. чоловік і становила у 2005 році 1,6 млн. чоловік, а рівень безробіття, визначений за тією ж методологією, знизився на 4,4 відсоткового пункту і становив 7,2 відсотка економічно активного населення зазначеної вікової групи. Зниження рівня безробіття спостерігалось в усіх регіонах. Найвищий рівень безробіття залишається у Тернопільській, Миколаївській, Рівненській, Житомирській, Чернівецькій і Черкаській областях (9,1-9,8 відсотка економічно активного населення віком 15-70 років), а найнижчий — в Автономній Республіці Крим, Дніпропетровській (по 5,5 відсотка), Одеській (5,4) областях, м. Києві (4,3) та Севастополі (3,4 відсотка).

У 2005 році сфера застосування праці розширювалася шляхом створення нових робочих місць більш як для 1,1 млн. чоловік, з них майже дві третини — у сфері підприємницької діяльності та самостійної зайнятості населення).

Чисельність працівників, які перебувають у вимушеній відпустці з ініціативи адміністрації підприємств, порівняно з 2000 роком зменшилася в 11 разів і становила у 2005 році 200,4 тис. чоловік, а чисельність працівників, зайнятих неповний робочий день, — у 2,2 раза і становила 842,2 тис. чоловік.

Послугами державної служби зайнятості впродовж 2001—2005 років скористалися майже 11,6 млн. чоловік з числа зареєстрованого в ній незайнятого населення (у 2005 році — 2,9 млн. чоловік). За її сприяння на вільних та новостворених робочих місцях працевлаштовано понад 5,1 млн. чоловік з числа незайнятого населення (у 2005 році — 1,1 млн. чоловік). З них 211 тис. безробітних започаткували власну справу шляхом одержання одноразово виплаченої допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності (у 2005 році — 50,5 тис. чоловік), понад 163,7 тис. чоловік працевлаштовано шляхом надання дотації роботодавцям на створення робочих місць за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (у 2005 році — 43,1 тис. чоловік). Більш як 1,9 млн. чоловік з числа незайнятого населення залучено до участі в оплачуваних громадських роботах (у 2005 році — 419,2 тис. чоловік), понад 706,2 тис. пройшли навчання за професіями, що користуються попитом на регіональних ринках праці (у 2005 році — 193,3 тис. чоловік).

Загальні показники розвитку ринку праці у зазначених роках наведено у додатках 1—6.

За експертними оцінками, за межами України працює понад 2 млн. громадян. Основними причинами зовнішньої трудової міграції є недостатній попит на робочу силу на внутрішньому ринку праці та низький рівень оцінки результатів праці. За сприяння недержавних підприємств, установ та організацій, що займаються посередницькою діяльністю, за кордоном щороку працевлаштовується понад 40—50 тис. громадян, соціальний захист яких здійснюється відповідно до трудових угод, укладених з іноземними роботодавцями.

Державне регулювання у сфері зайнятості на період до 2009 року

На розвиток ринку праці впливає природний рух населення, внутрішні соціально-економічні (зростання обсягів валового внутрішнього продукту, інвестицій, оплати праці) та зовнішні фактори (активна участь України у процесі світового поділу праці). У період до 2009 року передбачається формування трудового потенціалу поряд із зменшенням середньорічної чисельності наявного населення з 47,3 млн. чоловік у 2004 році до 45,8 млн. у 2009 році та чисельності населення у працездатному віці до 28,1 млн. чоловік.

Протягом 2006—2009 років передбачається забезпечити розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць не менш як для 4 млн. чоловік.

Показники розширення сфери застосування праці із створенням нових робочих місць та прогнозні показники розвитку ринку праці наведено у додатках 7 і 8.

Позитивною тенденцією у сфері зайнятості населення (поряд з подальшою інтенсифікацією ринку праці та підвищенням якості робочої сили) може стати підвищення попиту на робочу силу на окремих підприємствах (за умови випуску ними конкурентоспроможної продукції і розширення обсягу виробництва), а негативною — скорочення робочих

місць та вивільнення працівників. Результати залежать від ступеня адаптації національного ринку праці до функціонування в умовах лібералізації доступу до ринку товарів та послуг інших держав.

Розширення сфери застосування праці здійснюватиметься шляхом: реструктуризації державних підприємств із залученням інвестицій для розвитку підприємництва у виробничій сфері на основі модернізації застарілих і створення нових робочих місць;

встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, на яких створюються нові робочі місця;

запровадження системи державного замовлення на створення нових робочих місць та зайняття населення на оплачуваних громадських роботах;

надання державної підтримки депресивним регіонам;

підтримки самостійної зайнятості населення та розвитку підприємництва;

використання потенціалу вакансій та незайнятих робочих місць;

економічного стимулювання підприємств до створення робочих місць для безробітних і підтримки підприємницької ініціативи безробітних, зокрема шляхом зменшення відсотків за кредитами для суб'єктів господарювання, що створюють нові робочі місця в регіонах з критичною ситуацією на ринку праці;

гарантованого надання робочого місця спеціалістам, підготовленим за державним замовленням;

стимулювання фахівців дефіцитних професій для працевлаштування у сільській місцевості.

Державна політика у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення спрямовується на створення сприятливих правових, економічних, соціальних та організаційних засад для отримання молоддю професійних знань відповідно до потреб і можливостей особистості у здобутті освіти та ситуації на ринку праці і сприяння професійному розвитку зайнятого населення.

Державною політикою у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення на період до 2009 року є:

1) переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби роботодавців, зокрема:

обґрунтування державного замовлення на підготовку кадрів, запровадження системи тендерів на його розміщення;

надання державної підтримки у підготовці спеціалістів за професіями, щодо яких утворився дефіцит на ринку праці;

надання кредитів для здобуття вищої та професійно-технічної освіти із застосуванням механізму їх здешевлення;

удосконалення порядку ліцензування освітніх послуг з метою оперативного реагування навчальних закладів і підприємств на потреби ринку праці;

розроблення і впровадження ефективного механізму взаємодії навчальних закладів та роботодавців;

2) підвищення якості робочої сили, зокрема:

здійснення неперервного навчання працівників протягом періоду трудової діяльності;

здійснення державних інвестицій у розвиток освіти та підготовку кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня;

здійснення професійного навчання працівників, зайнятих у галузях економіки, відповідно до потреб виробництва за рахунок коштів роботодавців;

здійснення професійного навчання зареєстрованих безробітних з метою забезпечення подальшої їх зайнятості;

сприяння самоосвіті і професійному навчанню осіб за власні кошти для забезпечення розвитку особистості та просування по роботі (службі);

запровадження незалежної кваліфікаційної атестації;

3) інтеграція професійної освіти в європейський простір, зокрема:

реалізація в Україні положень Болонської декларації (994_525);

перегляд переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах;

розроблення переліку кваліфікацій за відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем;

удосконалення державних стандартів освіти;

оптимізація мережі вищих навчальних закладів та системи їх підпорядкування;

удосконалення Класифікатора професій ДК 003:2005 (vb375609-05, vc375609-05), кваліфікаційних характеристик професій працівників.

В умовах відродження виробництва зростає потреба у кваліфікованих конкурентоспроможних кадрах робітників та спеціалістів, які б відповідали вимогам міжнародних стандартів якості. Збалансування попиту та пропонування робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки, підвищення якості підготовки кваліфікованих фахівців забезпечить їх подальше працевлаштування.

Прогнозується зростання обсягу навчання персоналу на виробництві за новими професіями на 40-50 відсотків (до 450-500 тис. чоловік щороку). Обсяг підвищення кваліфікації персоналу підприємств, установ та організацій збільшиться у 2009 році удвічі і становитиме близько 2 млн. чоловік.

Посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості є найвагомішим фактором детінізації відносин у сфері зайнятості населення. Для реалізації зазначеного напрямку передбачається здійснення заходів щодо:

запровадження державного соціального стандарту — погодинної оплати праці та організації контролю за його застосуванням;

забезпечення захисту прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати;

впровадження економічного механізму стимулювання роботодавців до збільшення витрат на працівників, у тому числі до підвищення рівня оплати їх праці;

дотримання міжпосадових та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери;

усунення диспропорції між розміром оплати праці та рівнем отриманих доходів від соціальної допомоги і трансфертів.

Детінізація відносно на ринку праці здійснюватиметься шляхом: активізації державного контролю за дотриманням законодавства у сфері зайнятості населення та легалізацією господарської діяльності;

посилення відповідальності роботодавців за використання праці найманих працівників;

легалізації статусу зайнятості осіб, які провадять господарську діяльність на земельних ділянках, що перебувають у приватній власності або користуванні;

посилення відповідальності суб'єктів господарювання за якість послуг з посередництва у працевлаштуванні шляхом включення такого виду господарської діяльності, як добір кадрів для підприємств, до переліку видів господарської діяльності, що підлягають ліцензуванню.

Соціальний захист від безробіття у прогнозованому періоді пов'язаний з поліпшенням якості обслуговування населення з метою поступового досягнення європейських стандартів надання соціальних послуг, цільовим та прозорим використанням фінансових ресурсів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття для виплати матеріального забезпечення зареєстрованим безробітним, підвищення ефективності роботи його виконавчої дирекції.

Протягом 2006—2009 років чисельність незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості, яке отримує соціальні послуги та матеріальне забезпечення, збільшиться з 2,9 млн. чоловік у 2006 році до 3,2 млн. чоловік у 2009 році.

З метою повернення зареєстрованих безробітних до активної трудової діяльності та забезпечення їх соціального захисту передбачається:

активізація взаємодії з роботодавцями щодо поповнення банку вакансій для інформування населення про можливість працевлаштування, впровадження нових технологій пошуку роботи;

збільшення обсягів працевлаштування незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості;

розширення практики підготовки кадрів з числа незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості, на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця та стажування безпосередньо на робочих місцях;

удосконалення форм і методів сприяння підприємницькій ініціативі зареєстрованих безробітних;

організація оплачуваних громадських робіт для незайнятого населення, зареєстрованого в державній службі зайнятості;

забезпечення інформування та консультування населення з питань вибору сфери професійної діяльності, зокрема шляхом організації роботи консультативних пунктів у сільських і селищних радах, районних держадміністраціях, податкових інспекціях, запровадження системи надання автоматизованих консультацій;

посилення взаємодії державної служби зайнятості, Фонду соціального захисту інвалідів і Комісії з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів для сприяння працевлаштуванню осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями.

Основними факторами, які стримують розв'язання проблеми зайнятості осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями, є:

- порівняно низький рівень освіти та недостатня професійна підготовка;
- недостатня кількість спеціалізованих робочих місць;
- відсутність економічного механізму заохочення роботодавців до працевлаштування зазначених осіб;

- недостатня взаємодія державних органів у питаннях їх працевлаштування.

Розв'язання існуючих проблем повинне базуватися на створенні сприятливих правових, економічних, соціальних та організаційних засад для реалізації права осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями на добровільну і посилену працю.

Державна підтримка студентів-інвалідів полягатиме у збільшенні обсягів державного замовлення на підготовку кваліфікованих спеціалістів з числа осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями, що бажають навчатися.

Державна підтримка осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями здійснюватиметься відповідно до Закону України «Про основи соціального захищеності інвалідів в Україні» (875-12) шляхом їх гарантованого працевлаштування у межах встановленого зазначеним Законом (875-12) нормативу робочих місць і впровадження механізму заохочення роботодавців до працевлаштування інвалідів.

Удосконалення механізму сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями пов'язане з ефективним використанням коштів Фонду соціального захисту інвалідів для створення робочих місць (у тому числі з використанням гнучких форм організації праці, застосуванням надомної праці), сприянням підприємницькій діяльності, а також активізацією роботи державної служби зайнятості, пов'язаної з їх професійною орієнтацією, навчанням та працевлаштуванням.

У 2006—2009 роках очікується збільшення чисельності працюючих осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями до 420 тис. чоловік, зокрема шляхом створення 10 тис. робочих місць за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів.

З метою професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями створено Всеукраїнський і п'ять регіональних центрів професійної реабілітації інвалідів. На прогнозований період передбачається здійснення заходів щодо оптимізації мережі регіональних центрів.

Легалізація зовнішньої трудової міграції громадян України пов'язана із створенням місткого привабливого внутрішнього ринку праці, посиленням мотивації до легальної зайнятості;

приєднанням України до багатосторонніх міжнародних договорів з питань праці та соціального захисту працівників-мігрантів і забезпеченням їх реалізації;

укладенням двосторонніх міжнародних договорів з питань працевлаштування та соціального захисту працівників-мігрантів і забезпеченням їх реалізації;

співробітництвом прикордонних регіонів держав, що межують з Україною, у питаннях розвитку прикордонної міграції та взаємного врегулювання трудової діяльності громадян, які працюють за межами своїх держав;

укладенням договорів і досягненням домовленості щодо візового режиму, умов перетинання кордонів та перебування українських громадян на території інших держав;

удосконаленням організаційних засад у сфері надання посередницьких послуг з працевлаштування за кордоном.

Можливості використання важелів державного регулювання зовнішньої трудової міграції громадян України пов'язані з налагодженням обліку працівників-мігрантів, що працюють за межами України, і з проведенням політики щодо забезпечення їх соціального захисту (питання оподаткування, пенсійного забезпечення, переказу заробітної плати та заощаджень).

*Додаток 1
до Основних напрямів*

ЗАГАЛЬНІ ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ у 2000—2005 роках*

Найменування показника	У середньому за роками						2005 рік до 2000 року, відсотків
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Чисельність населення віком 15—70 років, зайнятого економічною діяльністю, млн. чоловік	20,18	19,97	20,09	20,16	20,3	20,68	102,5
Рівень зайнятості, відсотків**	55,8	55,4	56	56,2	56,7	57,7	
Чисельність безробітного населення віком 15—70 років, визначена за методологією МОП, млн. чоловік	2,7	2,5	2,1	2	1,9	1,6	60,3
Рівень безробіття, відсотків***	11,6	10,9	9,6	9,1	8,6	7,2	

* Тут і далі показники розраховані за матеріалами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності і можуть бути деталізовані на рівні Автономної Республіки Крим, областей, м. Києва та Севастополя.

** Тут і далі визначається як відношення (у відсотках) чисельності зайнятого населення віком 15—70 років до чисельності всього населення відповідної вікової групи.

*** Тут і далі визначається як відношення (у відсотках) чисельності безробітних віком 15—70 років до чисельності економічно активного населення (зайняті та безробітні) відповідної вікової групи.

Додаток 2
до Основних напрямів

**ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ
У МІСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ у 2000—2005 роках***

Найменування показника	У середньому за роками						2005 рік до 2000 року, відсотків
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Чисельність населення віком 15—70 років, зайнятого економічною діяльністю, млн. чоловік	13,75	13,72	13,82	14,06	14,16	14,09	102,5
Рівень зайнятості, відсотків**	55,1	55,2	55,7	56,9	56,5		
Чисельність безробітного населення віком 15—70 років, визначена за методологією МОП, млн. чоловік	2,19	1,98	1,72	1,55	1,35	1,2	54,8
Рівень безробіття, відсотків***	13,7	12,6	11,1	8,7	7,8		

Додаток 3
до Основних напрямів

**ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ
У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ у 2000—2005 роках***

Найменування показника	У середньому за роками						2005 рік до 2000 року, відсотків
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Чисельність населення віком 15—70 років, зайнятого економічною діяльністю, млн. чоловік	6,43	6,25	6,27	6,1	6,14	6,59	102,4
Рівень зайнятості, відсотків**	57,3	56,1	56,6	55,4	56,1	60,5	
Чисельність безробітного населення віком 15—70 років, визначена за методологією МОП, млн. чоловік	0,47	0,47	0,42	0,46	0,56	0,4	86,1
Рівень безробіття, відсотків***	6,7	7	6,3	7	8,4	5,7	

*Додаток 4
до Основних напрямів*

**ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ ЗАРЕЄСТРОВАНОГО
РИНКУ ПРАЦІ у 2000—2005 роках**

Найменування показника	За роками						2005 рік до 2000 року, відсотків
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Середньомісячна чисельність незайнятого населення, яке скористалося послугами державної служби зайнятості, тис. чоловік	1344	1232,9	1204,5	1202,6	1165,4	1082,6	80,6
Середня тривалість зареєстрованого безробіття за даними Державного центру зайнятості Мінпраці, місяців	11	9	8	7	7	7	63,6
Середня тривалість зареєстрованого безробіття за даними Державного центру зайнятості Мінпраці, місяців	11	9	8	7	7	7	63,6
Розмір середньомісячної допомоги по безробіттю, гривень	53,8	78,1	96,2	112,5	131,9	172,6	3,2 раза

*Додаток 5
до Основних напрямів*

**СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ
ПРАЦІ НАСЕЛЕННЯ ВІКОМ 15—70 років,
ЗАЙНЯТОГО ЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ, у 2001—2005 роках**

Назва показника	У середньому за роками				
	2001	2002	2003	2004	2005 (за попередніми даними)
Чисельність населення віком 15—70 років, зайнятого економічною діяльністю усього, млн. чоловік	20	20,1	20,2	20,3	20,7
У тому числі за видами економічної діяльності, відсотків:					
сільське, лісове та рибне господарство, мисливство	20,8	20,6	20,4	19,7	18,6

Назва показника	У середньому за роками				
	2001	2002	2003	2004	2005 (за попередніми даними)
добувна та обробна промисловість, виробництво електроенергії, газу і води	22	21	20,5	20,1	19,8
будівництво	4,3	4,2	4,1	4,5	4,7
оптова і роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами, послуги з ремонту, готелі та ресторани	17,1	18,2	18,6	19,6	21
транспорт і зв'язок	6,6	6,7	6,8	6,8	6,9
фінансова діяльність, операції з нерухомістю, здавання під наймання та послуги юридичним особам	5,1	5,1	5,4	5,6	5,9
освіта, охорона здоров'я та соціальна допомога	14,9	14,9	14,9	14,7	15,5
інші види	9,2	9,3	9,3	9	8,6

*Додаток 6
до Основних напрямів*

**КІЛЬКІСТЬ ЗАЙНЯТОГО ТА БЕЗРОБІТНОГО НАСЕЛЕННЯ ВІКОМ
15—70 років ЗА РЕГІОНАМИ у 2000—2005 роках, (тис. чоловік)**

Найменування регіону	Зайняте населення			Безробітне населення		
	2000 рік	2005 рік	2005 рік до 2000 року, відсотків	2000 рік	2005 рік	2005 рік до 2000 року, відсотків
Автономна Республіка Крим	909,9	906,1	99,6	79,9	52,6	65,8
Область:						
Вінницька	839,4	723	86,1	79,7	52,4	65,7
Волинська	486,2	429,9	88,4	53,8	41,9	77,9
Дніпропетровська	1534,3	1573,8	102,6	201,5	91,9	45,6
Донецька	2153,2	2124,9	98,7	230,3	140,2	60,9
Житомирська	548	570,6	104,1	76,8	61,9	80,6

Закінчення дод. 6

Найменування регіону	Зайняте населення			Безробітне населення		
	2000 рік	2005 рік	2005 рік до 2000 року, відсотків	2000 рік	2005 рік	2005 рік до 2000 року, відсотків
Закарпатська	503,3	551	109,5	66,3	41,3	62,3
Запорізька	807,4	846	104,8	117	62,3	53,2
Івано-Франківська	584,7	522,5	89,4	68,6	50,3	73,3
Київська	739	791	107	108,2	55,9	51,7
Кіровоградська	435,2	457,5	105,1	75,9	44	58
Луганська	1008,3	1054,4	104,6	127	88,8	69,9
Львівська	1082,7	1064,6	98,3	166,8	102,4	61,4
Миколаївська	501	539,8	107,7	85,4	55,2	64,6
Одеська	1015	1028,1	101,3	136,3	58,3	42,8
Полтавська	672,3	690,3	102,7	75,9	54,2	71,4
Рівненська	431,8	461,6	106,9	59,9	49,5	82,6
Сумська	513,8	546	106,3	89,7	45,2	50,4
Тернопільська	409,4	425,1	103,8	65,7	42,3	64,4
Харківська	1272,4	1297,2	101,9	191,1	91,6	47,9
Херсонська	479,3	499,9	104,3	77,1	49	63,6
Хмельницька	562,9	586	104,1	89,8	55,9	62,2
Черкаська	534,9	578,7	108,2	71	62,9	88,6
Чернівецька	293,6	361,7	123,2	60,4	39,5	65,4
Чернігівська	520,5	517,9	99,5	66,4	44,4	66,9
м. Київ	1218,3	1352	111	115	60,6	52,7
м. Севастополь	118,2	180,4	152,6	20,3	6,3	31
Усього	20 175	20 680	102,5	2655,8	1600,8	60,3

*Додаток 7
до Основних напрямів*

**ПОКАЗНИКИ РОЗШИРЕННЯ СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІ
ІЗ СТВОРЕННЯМ НОВИХ РОБОЧИХ МІСЦЬ НА 2005—2009 роки**

Найменування регіону	2005 рік, тис. чоловік	2006—2009 роки (прогнозовані дані), тис. чоловік	2005—2009 роки	
			тис. чоловік	відсотків
Автономна Республіка Крим	36,6	143	179,6	3,5
Область:				
Вінницька	36,7	90	126,7	2,5
Волинська	21,5	85	106,5	2,1
Дніпропетровська	70,6	217	287,6	5,6
Донецька	107,5	460	567,5	11
Житомирська	32,3	122	154,3	3
Закарпатська	37,2	108	145,2	2,8
Запорізька	47	157	204	4
Івано-Франківська	43	130	173	3,4
Київська	44,5	151	195,5	3,8
Кіровоградська	24,2	76	100,2	1,9
Луганська	43,7	171	214,7	4,2
Львівська	63,4	220	283,4	5,5
Миколаївська	38,8	146	184,8	3,6
Одеська	66,5	268	334,5	6,5
Полтавська	30,4	117	147,4	2,9
Рівненська	26,3	83	109,3	2,1
Сумська	34,3	117	151,3	2,9
Тернопільська	28,5	115	143,5	2,8
Харківська	65,3	269	334,3	6,5

Закінчення дод. 7

Найменування регіону	2005 рік, тис. чоловік	2006—2009 роки (прогнозні дані), тис. чоловік	2005—2009 роки	
			тис. чоловік	відсотків
Херсонська	39,6	129	168,6	3,3
Хмельницька	34,1	113	147,1	2,9
Черкаська	33,5	97	130,5	2,5
Чернівецька	17,9	69	86,9	1,7
Чернігівська	25,7	85	110,7	2,2
м. Київ	83,7	237	320,7	6,2
м. Севастополь	6,4	25	31,4	0,6
Усього	1139,2	4000	5139,2	100

Додаток 8
до Основних напрямів

ПРОГНОЗНІ ПОКАЗНИКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ*

Найменування показника	2005 рік	Прогнозні дані за роками			
		2006	2007	2008	2009
Чисельність населення віком 15—70 років, зайнятого економічною діяльністю, млн. чоловік	20,7	20,8— 21,2	20,6— 20,8	20,8— 20,9	21—21,1
Рівень зайнятості, відсотків**	57,7	58,3— 59,4	57,7— 58,3	58,3— 58,6	58,8— 59,1
Чисельність безробітного населення віком 15—70 років, визначена за методологією МОП, млн. чоловік	1,6	1,8—1,65	2—1,8	1,8—1,7	1,7—1,6
Рівень безробіття, відсотків***	7,2	8—7,2	8,9—8	8—7,5	7,5—7,1

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства праці та соціальної політики України 10.01.2001 № 1

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 26 січня 2001 р. за № 75/5266

**Порядок надання роботодавцю дотації
на створення додаткових робочих місць
для працевлаштування безробітних**

Загальні положення

1. Цей Порядок розроблено відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (1533-14).

2. Порядок визначає умови, механізм надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних (далі — дотація) та відповідальність за порушення умов порядку її надання та використання.

3. У цьому Порядку терміни вживаються в такому значенні: Дотація — це кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі — Фонд) для покриття витрат на заробітну плату осіб, працевлаштованих за направленням державної служби зайнятості, надані роботодавцю, що створює додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних; (Абзац другий пункту 3 в редакції Наказу Мінпраці та соцполітики № 186 (z0395-02) від 08.04.2002) додаткове робоче місце — це робоче місце, на яке прийнята на постійну роботу особа за направленням державної служби зайнятості з числа зареєстрованих безробітних за умови відсутності на підприємстві скорочення чисельності працюючих за професією (спеціальністю), за якою працевлаштовується безробітний, протягом останніх 6 місяців. (Абзац третій пункту 3 із змінами, внесеними згідно з Наказом Мінпраці та соцполітики № 186 (z0395-02) від 08.04.2002)

Умови надання дотації

4. Дотація може надаватися роботодавцю за умови працевлаштування на строк понад два роки безробітних, які перебували на обліку в державній службі зайнятості як безробітні не менше 6 місяців, а нижчезазначених категорії безробітних, які направляються на дотаційні робочі місця у першу чергу, — не менше 3 місяців за направленням державної служби зайнятості: (Абзац перший пункту 4 в редакції Наказу Мінпраці та соцполітики № 186 (z0395-02) від 08.04.2002, із змінами, внесеними згідно з Наказом Мінпраці та соцполітики № 104 (z0425-05) від 05.04.2005) жінок, які мають дітей віком до шести років; одиноких матерів, які мають

дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних та вищих навчальних закладах різних рівнів акредитації, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце; дітей (сиріт), які залишилися без піклування батьків, а також осіб, яким виповнилося п'ятнадцять років і які за згодою одного із батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу; осіб передпенсійного віку (за два роки до настання права на пенсію: чоловіків після досягнення 58 років, жінок — 53 років); (Абзац шостий пункту 4 із змінами, внесеними згідно з Наказом Мінпраці та соціалітики № 104 (z0425-05) від 05.04.2005) осіб, звільнених після відбуття покарання або примусового лікування; осіб, які входять до складу сім'ї, де двоє і більше її членів є безробітними (чоловік, дружина та неодружені діти, які проживають разом з батьками). (Пункт 4 доповнено абзацом восьмим згідно з Наказом Мінпраці та соціалітики № 136 (z0442-03) від 20.05.2003) Перевага в наданні дотації надається роботодавцям, що створюють додаткові робочі місця для працевлаштування безробітних, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, понад установлену квоту. Термін перебування осіб на обліку в державній службі зайнятості як безробітних обчислюється з дня надання їм статусу безробітного, а при перереєстрації у межах двох років осіб, які звернулися повторно до державної служби зайнятості, термін перебування їх на обліку враховується сумарно. (Пункт 4 доповнено абзацом згідно з Наказом Мінпраці та соціалітики № 104 (z0425-05) від 05.04.2005) 5. Дотація надається в межах коштів Фонду, передбачених бюджетом та кошторисами на цю мету. 6. Дотація не надається роботодавцям, які не зареєстровані як платники внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, мають заборгованість за страховими внесками на дату звернення та якщо їм нараховувалася пеня та до них застосовувалися фінансові санкції за порушення норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (1533-14) та Закону України «Про зайнятість населення» (803-12) протягом 6 місяців, що передували місяцю розгляду питання про надання дотації. (Пункт 6 в редакції Наказу Мінпраці та соціалітики № 186 (z0395-02) від 08.04.2002, із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 3 (z0072-06) від 13.01.2006) Дотація не надається бюджетним та неприбутковим організаціям. (Пункт 6 доповнено абзацом згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 3 (z0072-06) від 13.01.2006)

Розміри дотації та тривалість її надання

7. Дотація надається щомісячно протягом року в розмірі фактичних витрат на заробітну плату прийнятих за направленням державної служби зайнятості осіб, але не вище за середній рівень заробітної плати за всіма видами економічної діяльності у відповідній області за місяць, за

який нараховано заробітну плату, або обчисленої з неї відповідної суми в разі, якщо особа працювала неповний місяць. (Абзац перший пункту 7 із змінами, внесеними згідно з Наказами Мінпраці та соціалістики № 104 (z0425-05) від 05.04.2005, № 3 (z0072-06) від 13.01.2006) Ці витрати включають основну та додаткову заробітну плату, визначену відповідно до першої та другої частин статті 2 Закону України «Про оплату праці» (108/95-ВР), та суми страхових внесків (збору), що сплачують роботодавці відповідно до Закону України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» (2213-14), Закону України «Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (2272-14) та Закону України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» (400/97-ВР). (Абзац другий пункту 7 в редакції Наказу Мінпраці та соціалістики № 186 (z0395-02) від 08.04.2002) Дотація надається за умови, що трудовий договір з цим працівником не буде розірвано у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ре організації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату, за угодою сторін протягом двох років. (Абзац пункту 7 в редакції Наказу Мінпраці та соціалістики № 104 (z0425-05) від 05.04.2005) (Пункт 7 в редакції Наказу Мінпраці та соціалістики № 293 (z0608-01) від 10.07.2001)

8. У разі розірвання трудового договору з працівником, працевлаштованим за направленням державної служби зайнятості, до закінчення двох років з дня працевлаштування у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ре організації або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату, за угодою сторін (пункт 1 статті 36 Кодексу законів про працю України (322-08), через невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (частина третя статті 38 Кодексу законів про працю України) надана дотація має бути повернена в повному обсязі з урахуванням індексу зростання цін на споживчі товари за період від місяця початку отримання дотації до місяця, що передує місяцю її повернення. (Абзац перший пункту 8 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 3 (z0072-06) від 13.01.2006) Сума, що має бути повернена, обчислюється шляхом множення суми отриманої дотації на добуток індексу зростання цін на споживчі товари за цей період, поділених на 100 (щомісячні індекси споживчих цін публікуються Держкомстатом). (Пункт 8 в редакції Наказу Мінпраці та соціалістики № 104 (z0425-05) від 05.04.2005)

9. У разі переведення працівника за його згодою з робочого місяця, на яке надавалася дотація, якщо він працював на ньому понад 6 місяців, на постійну роботу на інше робоче місце на цьому підприємстві із збереженням гарантій зайнятості, передбачених умовами надання дотації, виплата дотації не припиняється. Роботодавець протягом 5 робочих днів повідомляє центр зайнятості про переведення працівника за його

згодою на інше робоче місце. (Пункт 9 доповнено абзацом згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 3 (z0072-06) від 13.01.2006) У разі призначення пенсії особі, яка відповідно до законодавства досягла пенсійного віку або їй встановлено інвалідність, виплата дотації не припиняється, якщо зазначена особа продовжує працювати. (Пункт 9 доповнено абзацом згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 3 (z0072-06) від 13.01.2006)

Порядок надання дотації

10. Розгляд питання про можливість надання роботодавцю дотації здійснюється комісією, створення якої ініціює робочий орган виконавчої дирекції Фонду, у складі представників виконавчої дирекції Фонду, районних та міських державних адміністрацій, організацій роботодавців та їх об'єднань, професійних спілок, (за згодою), на підставі: (Абзац перший пункту 10 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 3 (z0072-06) від 13.01.2006) 1) Інформації про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) за формою 3-ПН (z1534-05) або листа роботодавця про його попередню згоду на працевлаштування безробітного; (Пункт 10 доповнено підпунктом першим згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 3 (z0072-06) від 13.01.2006) 2) письмової згоди роботодавця на направленні на працевлаштування з наданням дотації роботодавцю для прийняття на роботу на відповідне робоче місце безробітного за направленням служби зайнятості з умовою надання дотації. Зразок направлення на працевлаштування з наданням дотації роботодавцю додається (додаток 1); 3) довідки роботодавця про відсутність скорочення на підприємстві протягом останніх 6 місяців чисельності (штату) працівників за професією (спеціальністю), на яку працевлаштовується безробітний, підтвердженої центром зайнятості; 4) відомостей центру зайнятості про реєстрацію роботодавця як платника внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та про відсутність: заборгованості щодо сплати страхових внесків до Фонду на дату звернення; нарахування пені протягом 6 календарних місяців, що передували місяцю звернення; застосування до роботодавця протягом останніх 6 календарних місяців фінансових санкцій за порушення норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (1533-14) та Закону України «Про зайнятість населення» (803-12). (Підпункт 4 пункту 10 в редакції Наказу Міністерства праці та соціальної політики № 3 (z0072-06) від 13.01.2006) (Пункт 10 в редакції Наказу Мінпраці та соцполітики № 186 (z0395-02) від 08.04.2002)

11. Рішення про надання роботодавцю дотації з урахуванням висновків комісії, які мають рекомендаційний характер, приймається директорами районних, міськрайонних, міських і районних у містах центрів зайнятості, які є робочими органами виконавчої дирекції Фонду, за місцем реєстрації роботодавця як платника внесків на загальнообов'язкове

державне соціальне страхування на випадок безробіття (далі — центри зайнятості). (Пункт 11 в редакції Наказу Мінпраці та соцполітики № 186 (z0395-02) від 08.04.2002) Комісія розглядає питання про надання роботодавцю дотації протягом 10 робочих днів. (Пункт 11 доповнено абзацом згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 3 (z0072-06) від 13.01.2006)

12. Розгляд питання про можливість працевлаштування безробітного з наданням роботодавцю дотації здійснюється директором центру зайнятості протягом 5 календарних днів після отримання висновку комісії. У разі прийняття позитивного рішення роботодавцю протягом 5 календарних днів направляється проект договору між центром зайнятості та роботодавцем про надання дотації. (Пункт 12 із змінами, внесеними згідно з Наказами Мінпраці та соцполітики № 104 (z0425-05) від 05.04.2005, № 3 (z0072-06) від 13.01.2006)

13. У договорі про працевлаштування безробітного з наданням дотації визначаються: сторони договору; прізвище, ім'я та по батькові, місце проживання безробітного, який буде прийнятий на роботу за направленням державної служби зайнятості; професія (спеціальність) та кваліфікація безробітного; професія (посада), за якою буде працевлаштований безробітний; гарантії зайнятості безробітного, який буде працевлаштований; перелік документів, що підтверджують нарахування та виплату заробітної плати особі, працевлаштованій за направленням центру зайнятості, сплату страхових внесків відповідно до законодавства та строки їх надання центру зайнятості; умови та порядок перерахування дотації; строки набрання чинності договором (договір набирає чинності з дня прийняття на роботу безробітного за направленням центру зайнятості, оформленого наказом (розпорядженням) роботодавця); підстави розірвання договору; взаємна відповідальність сторін за порушення умов договору та порядок розгляду спорів. (Пункт 13 в редакції Наказу Мінпраці та соцполітики № 104 (z0425-05) від 05.04.2005)

*Відповідальність за порушення умов,
порядку надання та використання дотації*

14. Відповідальність за порушення умов та порядку надання дотації несе керівник центру зайнятості.

15. Роботодавець несе відповідальність за забезпечення гарантії зайнятості осіб, прийнятих на роботу з наданням роботодавцю дотації, достовірність даних, що є підставою для визначення розміру дотації, та використання дотації. Центр зайнятості щокварталу перевіряє подані роботодавцем дані та використання ним дотації. У разі недостовірності поданих роботодавцем даних, використання дотації з порушенням законодавства та перешкоджання роботодавцем проведенню перевірки центр зайнятості припиняє виплату дотації. Роботодавець добровільно чи на підставі рішення суду повинен відшкодувати Фонду заподіяну

шкоду. У разі порушення гарантій зайнятості осіб, прийнятих на роботу з наданням роботодавцю дотації, роботодавець повертає суму одержаної дотації та йому не може надаватись дотація протягом трьох років з дня отримання останньої суми коштів. (Пункт 15 в редакції Наказу Міністерства праці та соціальної політики № 3 (з0072-06) від 13.01.2006)

16. Спори, які виникають з питань надання та використання дотації, вирішуються центром зайнятості вищого рівня або в судовому порядку.

Директор департаменту
політики державного
соціального страхування
Міністерства праці та
соціальної політики України

О. П. Скрипник

Додаток 1

Міністерство праці та соціальної політики України Державний центр зайнятості	_____
	(назва підприємства, установи, організації)

	(місцезнаходження підприємства, установи, організації)
районний центр зайнятості	Направлення на працевлаштування № _____ від _____ року
тел. _____	

Центр зайнятості направляє _____
для працевлаштування за професією (спеціальністю) відповідно до Ва-
ших даних про потребу в працівниках від _____ року.

Просимо проінформувати центр зайнятості протягом трьох днів про
прийняте рішення письмово (поверненням корінця).

Директор ЦЗ _____
(підпис) (прізвище, ініціали)

М.П.

«__» _____ 20__ р.

Контактний телефон _____
Код ЄДРПОУ _____ Код ЦЗ _____
Назва ПОУ _____ Назва ЦЗ _____
_____ Робоче місце _____
Спеціаліст ЦЗ _____
Шифр вакансії _____

Корінець направлення на працевлаштування
№ _____ від _____ р.

Відповідь про прийняте рішення

_____ (прізвище, ім'я та по батькові)

на посаду _____

- а) прийнято з «__» _____ року;
- б) буде прийнято з «__» _____ року за умови надання дотації з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- в) відмовлено в прийнятті на роботу з причини:
 - вакансія зайнята;
 - кандидатура не відповідає вимогам;
 - відмова особи;
 - заявлена вакансія;
 - незаявлена вакансія.

Просимо направити (не направляти) на цю вакансію іншу кандидатуру.

Керівник _____ (підпис) _____ (прізвище, ініціали)

М.П.

«__» _____ 20__ р.

(Додаток 1 в редакції Наказу Мінпраці та соцполітики № 104 (z0425-05) від 05.04.2005)

**Генеральна угода
між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими
об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців
та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями
на 2006—2009 роки**

(за підсумками переговорів спільної робочої
комісії Сторін станом на 5 травня 2006 року)

Загальні положення

Генеральну угоду (далі — Угода) укладено відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців (далі — Сторона власників, додаток 1), з однієї сторони, та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями (далі — Сторона профспілок, додаток 2), з другої сторони (далі — Сторони).

Сторони в період дії Угоди спрямовуватимуть взаємно скоординовані зусилля на радикальне прискорення людського розвитку та вирішення першочергових завдань у соціально-економічній і трудовій сфері, підвищення рівня зайнятості населення та забезпечення належного матеріального забезпечення працівників, подальший розвиток соціального діалогу, досягнення стабільності та злагоди в суспільстві.

Сторони розвиватимуть свої взаємовідносини на базі соціального партнерства, колективно-договірного регулювання соціально-трудо-вих відносин, дотримання визначених Угодою зобов'язань і домовленостей.

Положення Угоди діють безпосередньо на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, що перебувають у сфері дії Сторін, є обов'язковими як мінімальні гарантії для застосування при укладенні угод усіх інших рівнів та колективних договорів.

Установлені Угодою соціально-економічні гарантії для працівників можуть бути застосовані як мінімальні гарантії на інших підприємствах незалежно від форм власності, які не входять до сфери дії Сторін, що підписали цю Угоду.

Угода набирає чинності з дня підписання і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

¹ <http://www.fpsu.org.ua/>

*РОЗДІЛ I. Сприяння розвитку вітчизняного
виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості*

1. У сфері вітчизняного виробництва

Сторони домовилися:

1.1. Залучати представників профспілок до перевірки виконання умов договорів купівлі-продажу державного майна, укладених у процесі приватизації, в частині захисту соціальних гарантій для працівників та у разі їх порушення вживати визначених законодавством заходів.

1.2. Сприяти законопроектній роботі, внесенню до Верховної Ради України проектів законодавчих актів і їх прийняттю згідно з додатком до розділу I (додаток 3).

1.3. Сприяти запровадженню протягом 2006 року суб'єктами господарювання міжнародного стандарту «Соціальна відповідальність 8000» та з 1 січня 2007 року двічі на рік звітувати перед Сторонами Угоди.

1.4. Сприяти протягом 2006—2007 років приєднанню суб'єктів підприємства до Глобального договору ООН.

1.5.¹ Внести пропозиції щодо обмеження діяльності торговельних посередницьких структур, які не виконують економічно доцільних функцій і створені при підприємствах виключно з метою перепродажу продукції товаровиробників.

1.6. Сприяти ратифікації Верховною Радою України Європейської соціальної хартії.

1.7. Раз на півріччя розглядати, починаючи з II півріччя 2006 р. разом з представниками наукових кіл питання стосовно адаптації та запобігання негативним соціально-економічним наслідкам вступу України до СОТ:

в цілому в державі — на Національній тристоронній соціально-економічній раді при Президентові України;

по галузях економіки — на галузевому тристоронньому органі соціального діалогу;

по регіонах — на територіальному тристоронньому органі соціального діалогу (раз на рік).

1.8. Рекомендувати співголовам Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України розглянути питання щодо створення при Національній раді постійно діючої комісії з розгляду питань стосовно адаптації та запобігання негативним соціально-економічним наслідкам вступу України до СОТ.

Сторона власників зобов'язується:

1.9. Включати в установленому законодавством порядку профспілкових представників до складу:

¹ До цього пункту є окрема позиція представників Федерації роботодавців України у складі групи повноважних представників Сторони власників.

1.9.1.¹ — комісій з приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання;

1.9.2.² — конкурсних комісій з продажу майна;

1.9.3.³ — комісій щодо списання майна державних підприємств;

1.9.4. — комісій з передачі об'єктів права державної власності у комунальну власність.

1.10.⁴ Створити умови для участі представників профспілкових організацій відповідного рівня у роботі наглядових рад господарських товариств з правом дорадчого голосу.

1.11. Передбачати в галузевих і регіональних угодах конкретні показники економічного і соціального розвитку галузі, регіону.

1.12.⁵ У випадку невідворотності потреби зміни цін і тарифів на продукцію та/або послуги підприємств–природних монополістів узгоджувати їх з Сторонами в терміни до прийняття Основних напрямів бюджетної політики з метою визначення необхідних фінансових ресурсів на здійснення упереджувальних заходів захисту населення, з наступним висвітленням в засобах масової інформації домовленостей, або розбіжностей.

Інформувати Сторони про обґрунтованість формування цін на енергоносії для промислових підприємств.

1.13. Дотримуватися законодавства України щодо розкриття інформації про основних власників підприємств та результати господарської діяльності акціонерних товариств.

1.14.⁶ Протягом 2006—2007 років привести статuti та внутрішні документи підприємств відповідно до законодавства щодо повноважень профспілок представляти інтереси працівників в управлінні підприємством.

1.15. Забезпечити участь представників первинної профспілкової організації, а у разі її відсутності — представників, обраних на загальних зборах найманих працівників і уповноважених представляти їх інтереси у стосунках з роботодавцями, щодо:

— внесення змін та доповнень до статутів у частині захисту соціально-економічних та трудових прав працівників;

¹ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

² До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука та представників Федерації роботодавців України у складі групи повноважних представників Сторони власників.

³ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

⁴ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука та представників Федерації роботодавців України у складі групи повноважних представників Сторони власників.

⁵ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука та представників Федерації роботодавців України у складі групи повноважних представників Сторони власників.

⁶ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука та представників Федерації роботодавців України у складі групи повноважних представників Сторони власників.

— розроблення внутрішніх документів підприємств (правила трудового розпорядку, програми розвитку персоналу тощо), а також внесення до них змін, відповідно до законодавства.

1.16. Щороку розглядати на засіданні Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України питання щодо спільних заходів Сторін із детінізації економіки з наступним інформуванням Сторін про їх реалізацію.

1.17. До 2009 року завершити проведення етапу земельної реформи, пов'язаного з створенням Єдиного реєстру прав власності, видачею документів права власності на землю усім власникам сертифікатів.

1.18. Не допускати відчуження державного майна неконкурентними способами, якщо інше не передбачено законодавством.

1.19. Забезпечувати захист інтересів вітчизняних товаровиробників на зовнішніх ринках.

1.20. Здійснювати за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, починаючи з 2006 року, заходи щодо захисту внутрішнього ринку та вітчизняних товаровиробників відповідно до вимог СОТ.

1.21. Забезпечити підвищення конкурентоспроможності української економіки шляхом створення інституційного середовища для запровадження інвестиційно-інноваційної моделі її розвитку, зокрема:

1.21.1 — концентрації ресурсів на розвиток провідних напрямів науково-технічного та інноваційного виробництва вищих технологічних укладів шляхом реалізації відповідних державних програм;

1.21.2 — стимулювання попиту на інноваційну продукцію;

1.21.3 — впровадження механізму державного регулювання у сфері трансферу технологій, що сприятиме стимулюванню використання прав на об'єкти інтелектуальної власності, впровадження новітніх вітчизняних технологій в управлінні та виробництві конкурентоспроможних товарів;

1.21.4 — стимулювання імпорту високотехнологічного обладнання, яке не виробляється в Україні;

1.21.5 — спрямування частини надходжень від приватизації на капітальні видатки державного бюджету;

1.21.6 — розвиток лізингу, в тому числі фінансового.

1.22. Створити умови для підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва та удосконалення інфраструктури аграрного ринку.

1.23. Забезпечити законодавче підґрунтя для збільшення можливостей фінансових інститутів (страхових компаній, недержавних пенсійних фондів тощо) щодо інвестування коштів в економіку країни.

1.24. Розробити та впровадити в 2006—2007 роках механізм доступу підприємств пріоритетних секторів економіки до кредитних ресурсів.

1.25. Здійснити в 2006—2007 роках спрощення митних правил і процедур, спрямованих на здешевлення і прозорість митного оформлення товарів, що перетинають кордон.

1.26. Розглянути у першому півріччі 2006 року питання щодо доцільності обов'язкового авалювання векселів під час імпорту давальницької сировини на митну територію України.

1.27. Проводити роботу щодо виявлення фактів бездіяльності посадових осіб, які спричинили перешкоди у роботі суб'єктів господарювання та призвели до погіршення умов їх функціонування. У разі виявлення таких фактів вживати заходів до їх усунення в порядку, передбаченому законодавством.

1.28. Пропозиції щодо змін до законів з питань оподаткування вносяться після проведення консультацій із Стороною профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

1.29. Залучати представників первинної профспілкової організації, а у разі її відсутності — представників, обраних на загальних зборах найманих працівників і уповноважених представляти їх інтереси у стосунках з роботодавцями:

1.29.1 — до розроблення фінансових планів в частині соціально-економічного розвитку державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належать державі, їх дочірніх підприємств;

1.29.2 — надавати можливість представникам первинної профспілкової організації, а у разі її відсутності — представникам, обраним на загальних зборах найманих працівників і уповноваженим представляти їх інтереси у стосунках з роботодавцями, брати участь у підготовці пропозицій правлінню та/або наглядовій раді господарських товариств стосовно розподілу прибутку, що залишається у розпорядженні державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належать державі, їх дочірніх підприємств на соціально-економічний розвиток у порядку, визначеному законами та колективним договором.

1.30. Інформувати щокварталу Сторону профспілок та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців про результати здійснення моніторингу створення нових робочих місць та вивільнення працівників в результаті запровадження планів реструктуризації.

1.31. Протягом 2006 року разом з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців проаналізувати ефективність тарифних і нетарифних регуляторів запобігання недобросовісної конкуренції з боку суб'єктів, що реалізують товари іноземного виробництва на українському ринку, та розробити і затвердити відповідні заходи.

1.32. Надавати Стороні профспілок та всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців кожні півроку інформацію щодо прогнозної оцінки соціально-економічних наслідків вступу України до СОТ в розрізі галузей економіки та заходів, що здійснюються із запобігання негативним соціально-економічним наслідкам цього вступу.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

1.33.¹ Забезпечити стабільний розвиток економіки в середньостроковій перспективі.

¹ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

1.34. Сприяти забезпеченню цінової стабільності у середньостроковій перспективі.

1.35. Здійснювати відновлення платоспроможності державних підприємств та акціонерних товариств з часткою державної власності у їх статутних фондах 50 і більше відсотків. При цьому залучати представників первинної профспілкової організації, а у разі її відсутності — представників, обраних на загальних зборах найманих працівників і уповноважених представляти їх інтереси у стосунках з роботодавцями, до погодження планів санації збиткових підприємств згідно із законодавством.

Сторонам Генеральної угоди двічі на рік надавати інформацію з цього питання.

1.36. За погодженнями із Стороною профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців визначати поетапне зменшення нормативу відрахування до державного бюджету частини прибутку (доходу) державних та казенних підприємств, акціонерних, холдингових компаній, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) належать державі, їх дочірніх підприємств, що здійснюють ефективну інноваційну та соціальну політику, з урахуванням можливостей збалансування бюджету.

1.37.¹ На період до прийняття нової Державної програми приватизації не ініціювати внесення до переліку об'єктів приватизації підприємства, якщо вони:

1.37.1 — є стратегічно важливими для економіки та безпеки держави;

1.37.2 — працюють ефективно та несуть соціальне навантаження.

1.38. Забезпечувати погашення поточної заборгованості розпорядниками бюджетних коштів за виконане державне замовлення.

1.39. Протягом першого кварталу 2006 р. скласти і затвердити за погодженням із профспілками та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців графік погашення заборгованості з оплати виконаних робіт за державним замовленням минулих років, що склалася на 1 січня 2006 р., насамперед підприємствами, які мають заборгованість із заробітної плати.

1.40. Сприяти забезпеченню з 1 січня 2006 р. виготовлення казенними підприємствами продукції за державним замовленням в обсягах, передбачених законодавством.

1.41. Створити у 2007 році систему розмежування земель державної і комунальної власності за більш ефективною та прозорою процедурою.

1.42. Створити мотиваційні регуляторні умови для діяльності вітчизняних підприємств, у тому числі суб'єктів підприємницької діяльності, що є основою динамічного зростання економіки.

1.43. Визначити принципи єдиної державної політики щодо підтримки розвитку пріоритетних сфер та галузей економіки на середньо — і довгострокову перспективу.

¹ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

1.44. Розробити у 2006 році і за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців запровадити, починаючи з 2007 року, просвітницькі програми щодо формування високої податкової культури.

Сторона профспілок зобов'язується:

1.45. Забезпечити разом з Фондом державного майна навчання профспілкових представників за спеціальними програмами Фонду з метою забезпечення їх кваліфікованої участі у роботі органів управління підприємств.

1.46. Сприяти забезпеченню додержання трудової дисципліни на підприємствах, в організаціях та установах, що перебувають у сфері дії Сторін Угоди.

2. У сфері зайнятості

Сторони домовилися:

1.47. Визначати у колективних договорах обсяги професійного навчання працівників та підвищення їх кваліфікації, а також загальних витрат коштів на цю мету відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства.

1.48. Передбачати в регіональних угодах зобов'язання щодо розроблення програм зайнятості.

1.49. Передбачати в галузевих угодах заходи щодо забезпечення періодичності підвищення кваліфікації працівників — не рідше одного разу на 5 років.

1.50. Забезпечити зменшення періоду тривалості безробіття осіб, реєстрованих у Державній службі зайнятості, зокрема, шляхом активізації пошуку робочого місця:

1.50.1 — у 2006 — 2007 роках — до 8—7 місяців;

1.50.2 — у 2008 — 2009 роках — до 7—6 місяців.

1.51. Сприяти прийняттю та забезпечити виконання Закону України «Про Державну програму зайнятості населення на 2006—2009 роки», зокрема в частині створення не менш як 1 млн. нових робочих місць щороку, з гідною оплатою праці і безпечними умовами праці, забезпечення рівності прав чоловіків та жінок на ринку праці.

Сторона власників зобов'язується:

1.52. Забезпечити створення не менш як 1 млн. робочих місць за всіма видами економічної діяльності щороку.

1.53. Забезпечити підвищення рівня зайнятості населення у віці 15—70 років (недопущення різкого зниження рівня зайнятості в умовах вступу України до СОТ).

1.54. Забезпечити зниження рівня безробіття, визначеного за методологією МОП (недопущення різкого підвищення рівня безробіття в умовах вступу України до СОТ).

1.55.¹ Забезпечити підвищення професійного рівня працівників шляхом збільшення чисельності осіб, які підвищуватимуть кваліфікацію та нормативну періодичність підвищення кваліфікації працівників не рідше одного разу на 5 років.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

1.56. Розробити механізм формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів, визначивши відповідні повноваження заінтересованих центральних та місцевих органів виконавчої влади, всеукраїнських профспілок і профоб'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, навчальних закладів.

1.57. Забезпечити, починаючи з 2007 року, за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців формування державного замовлення на підготовку фахівців та кваліфікованих робочих кадрів відповідно до потреб ринку праці.

1.58. Залучати представників Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців до процесу підготовки і внесення змін до міжнародних угод (договорів, меморандумів, протоколів) про взаємне працевлаштування громадян.

1.59. Розробити у 2006 році та впровадити з 1 січня 2007 р. механізм тристороннього моніторингу виконання міжнародних договорів про працевлаштування громадян України за кордоном.

1.60. Розглянути у 2006 році за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців питання щодо легалізації зайнятості та трудової міграції працівників.

1.61. Провести консультації у 2006 році з метою підготовки пропозицій щодо внесення до законодавства змін стосовно забезпечення випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів першим робочим місцем.

1.62. Запровадити з 2006 року моніторинг створення і ліквідації робочих місць.

1.63. Сприяти забезпеченню доступу молоді до високоякісної освіти шляхом удосконалення порядку кредитування навчання.

Сторона профспілок зобов'язується:

1.64. Вносити в разі потреби пропозиції відповідним органам виконавчої влади та роботодавцям про перенесення строків, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з масовим вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

1.65. Надавати членам профспілки безкоштовну правову допомогу, проводити консультації з питань зайнятості, у разі потреби представляти інтереси членів профспілок для захисту їх трудових прав у судових органах.

¹ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

1.66. Брати разом із роботодавцями участь в організації наставництва для молодих робітників.

1.67. Брати разом із роботодавцями участь у забезпеченні високого рівня дисципліни праці та сумлінного ставлення робітників до роботи.

РОЗДІЛ II. У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Сторони домовилися:

2.1. Збільшувати щороку з метою зростання купівельної спроможності працівників середню заробітну плату з випередженням порівняно із зростанням споживчих цін.

2.2. Визначати ставки (оклади) працівників загальних (наскрізних) професій і посад у галузевих угодах (крім бюджетної сфери).

2.3. Установити для застосування на підприємствах та в організаціях (крім бюджетної сфери) перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників, що мають міжгалузевий характер, згідно з додатком 4.

2.4.¹ Визначати розмір мінімальної заробітної плати на кожний наступний рік шляхом переговорів між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та Стороною профспілок відповідно до законодавства України, Конвенції МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» та затвердженого Сторонами Регламенту ведення колективних переговорів щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати (додаток 5).

Кабінет Міністрів України, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців та Сторона профспілок проводять переговори щодо перегляду розміру мінімальної заробітної плати у разі перевищення величини фактичного прожиткового мінімуму над величиною законодавчо затвердженого на відповідний період прожиткового мінімуму.

2.5. Установити, що у разі виникнення на підприємстві (в установі, організації) заборгованості із заробітної плати, органи державної влади, об'єднання організацій роботодавців та профспілкові органи усіх рівнів вживають заходів щодо її ліквідації.

2.6. Розглядати в установленому законодавством порядку питання відповідальності керівників за порушення законодавства про оплату праці та доцільності розірвання контрактів з керівниками підприємств (установ, організацій), де є заборгованість із заробітної плати.

2.7. Розробити в 2006 році проект Концепції створення гарантійного фонду з метою захисту вимог працівників щодо повернення заборгованої їм заробітної плати у разі неплатоспроможності роботодавця та внести його до кінця року на розгляд Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України.

¹ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

2.8. Передбачати у галузевих (регіональних) угодах, колективних договорах здійснення заходів, спрямованих на збільшення частки заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг.

2.9. Оприлюднювати у засобах масової інформації органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань організацій роботодавців і профспілок («Урядовий кур'єр», «Праця і зарплата», «Профспілкові вісті» тощо) інформацію щодо вжиття заходів впливу до керівників підприємств та організацій, де наявні борги із заробітної плати або не забезпечуються гарантії в оплаті праці, а також про кількість проведених Держнаглядпраці перевірок дотримання законодавства з оплати праці на підприємствах всіх форм власності та господарювання та про їх результат.

Сторона власників зобов'язується:

2.10. Забезпечити дотримання на підприємствах рівня мінімальних соціальних гарантій, визначених законодавством, генеральною, галузевими угодами та колективними договорами.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

2.11. Визначати ставки (оклади) та інші умови оплати праці працівників бюджетної сфери за погодженням із відповідними галузевими профспілками та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

2.12. Забезпечити створення та постійне оновлення нормативної бази нормування праці та професійної кваліфікації у галузях економіки.

2.13.¹ Розглянути можливість наближення терміну запровадження мінімальної заробітної плати у розмірі 400 гривень (80 відсотків прожиткового мінімуму) з 1 грудня 2006 р. на 1 вересня 2006 р. та встановлення мінімальної заробітної плати на рівні величини затвердженого прожиткового мінімуму на 2006 рік з 1 грудня 2006 року.

Для цього:

Робоча група, створена на тристоронній основі для проведення відповідних розрахунків щодо фінансових видатків держави і підприємств реального сектору економіки, соціально-економічних наслідків впливу підвищення заробітної плати на розвиток виробництва, ринок праці та споживчі ціни, подасть свої висновки.

За підсумками виконання Державного бюджету України на 2006 рік за перше півріччя Кабінет Міністрів України ініціюватиме відповідні законодавчі пропозиції до Закону України «Про Державний бюджет України на 2006 рік» щодо зміни розміру мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії.

¹ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

2.14. За підсумками виконання Державного бюджету на 2006 рік за перше півріччя буде розглянуто можливість запровадження II етапу Єдиної тарифної сітки оплати праці працівників бюджетної сфери та внесення відповідних змін до Закону України «Про Державний бюджет на 2006 рік».

2.15. Запровадження III етапу Єдиної тарифної сітки оплати праці та визначення конкретного терміну буде передбачено при формуванні проекту Державного бюджету на 2007 рік.

2.16.¹ Здійснити заходи щодо погашення заборгованості із заробітної плати працівникам підприємств державної форми власності та акціонерних товариств з державною часткою власності (50 відсотків плюс одна акція) в такі строки:

— до 1 травня 2006 р. — не менш як 50 відсотків загальної суми заборгованості;

— до кінця 2006 року — решту суми заборгованості.

2.17. У разі наявності заборгованості із заробітної плати та соціальних виплат на підприємствах з часткою державного майна (акцій), які виставляються на продаж, обов'язково передбачати в договорах купівлі-продажу державного майна (акцій) зобов'язання покупця щодо повного погашення такої заборгованості в строк не більше ніж 90 днів з дня вступу у права власника.

2.18. Надавати щокварталу Стороні профспілок та всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців інформацію про кількість здійснених Держнаглядпраці приписів щодо несвоєчасної виплати заробітної плати, кількості виконаних (невиконаних) приписів з наростаючим підсумком з дати підписання Генеральної угоди на 2006-2009 роки та про заходи впливу на керівників підприємств, організацій та установ, які не виконали приписи.

Сторона профспілок зобов'язується:

2.19. Здійснювати громадський контроль за додержанням на підприємствах, установах і організаціях законодавства про працю, в тому числі за виплатою заробітної плати.

Передбачати відповідні зобов'язання у колективних договорах, угодах. Взаємодіяти в питаннях реалізації прав на своєчасну і повну оплату праці з органами виконавчої влади, органами нагляду. Інформацію щодо ініційованих профспілками подань за фактами виявлених порушень подавати Стороні власників у міру потреби, але не рідше ніж раз на півроку.

2.20. Надавати консультації та правову допомогу працівникам-членам профспілки у захисті їх прав з питань оплати праці, представляти їх інтереси у комісіях по трудових спорах та судах.

Постійно проводити аналіз і оцінку стану реалізації законодавства з питань оплати праці, вносити пропозиції щодо його удосконалення та щоквартальну інформацію подавати Стороні власників для вжиття відповідних заходів.

¹ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

Розділ III. Охорона праці та здоров'я, умови праці та відпочинку

З метою сприяння реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо поліпшення умов праці, охорони праці та здоров'я, створення сприятливих умов для роботи та відпочинку

Сторони домовилися:

3.1. Сприяти включенню до галузевих угод та колективних договорів зобов'язань щодо здійснення комплексних заходів, спрямованих на усунення шкідливих та небезпечних факторів виробничого середовища.

3.2.¹ Не вилучати з робочого часу працівників час приймання їжі, якщо за умовами виробництва працівник не має права відлучатися з робочого місця та використати час обідньої перерви на свій розсуд.

3.3. Запровадити проведення щорічного аналізу з питань виконання трудового законодавства стосовно режиму праці та відпочинку неповнолітніх, інформувати соціальних партнерів про його результати.

3.4. Забезпечити безпосередньо на виробництві систематичне підвищення рівня обізнаності працюючих з проблемами, пов'язаними із ВІЛ/СНІДом, його впливом на здоров'я та економіку, а також ефективності профілактичних заходів.

3.5.² Щорічно до прийняття бюджету Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань України з метою удосконалення системи профілактики проводити консультації на тристоронній основі щодо напрямів та конкретних заходів по профілактиці нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань із подальшим визначенням обсягів їх фінансування.

3.6. Розробити до 1 січня 2008 р. проект концепції Стратегії забезпечення безпечних умов праці і здоров'я працюючих в Україні.

3.7. Рекомендувати під час укладання галузевих угод запровадити з 1 січня 2007 р. тривалість робочого часу для осіб із сімейними обов'язками, які мають дітей віком до 14 років або дитину інваліда, на 1 годину на тиждень менше встановленої тривалості із збереженням розміру заробітної плати.

3.8. Вивчити до 1 січня 2007 р. питання про можливість та доцільність внесення до законодавства норм щодо обмеження надурочних робіт до 100 годин на рік, в тому числі при підсумованому обліку робочого часу — 75 годин.

3.9. Вивчити до січня 2008 р. та обґрунтувати висновки щодо доцільності запровадження нормальної тривалості робочого часу працівників 39 годин на тиждень із збереженням рівня оплати праці з урахуванням перегляду робочого часу працівників, на яких поширюється стаття 51 Кодексу законів про працю України.

¹ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників та члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

² До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

3.10. Провести до 1 січня 2007 р. заходи, необхідні для впровадження положень загальноєвропейських стандартів з умов праці локомотивних бригад, прийнятих Європарламентом.

Провести за участю наукових організацій дослідження умов праці локомотивних бригад, перевтома яких може створювати загрозу життю чи здоров'ю пасажирів, навколишньому середовищу, і підготувати до 1 січня 2007 р. пропозиції щодо максимально допустимої тривалості безперервної роботи цієї категорії працівників.

3.11. Запровадити у 2006 році відповідно до Закону України «Про приєднання України до Європейської угоди щодо роботи екіпажів транспортних засобів, які виконують міждержавні автомобільні перевезення (ЄУТР)» вимоги Європейської угоди щодо роботи екіпажів транспортних засобів, які виконують міждержавні автомобільні перевезення.

3.12. Розробити за участю всеукраїнських профспілок та їх об'єднань і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та затвердити протягом півроку після прийняття Трудового кодексу України Рекомендації щодо розроблення та затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ та організацій, передбачивши:

— порядок чергування працівників у святкові і неробочі дні, в тому числі на об'єкті та вдома;

— порядок застосування гнучкого графіка роботи працівників.

3.13.¹ Особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників, робота яких безпосередньо пов'язана з обслуговуванням населення та об'єктів підвищеної небезпеки встановлювати галузевими угодами.

3.14. Вивчити протягом 2006—2007 років питання щодо відповідності нормативно-правовим актам та можливості ратифікації конвенцій МОП:

3.14.1 — № 139 «Про боротьбу з небезпекою, що викликана канцерогенними речовинами та агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики»;

3.14.2 — № 152 «Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах»;

3.14.3 — № 155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище»;

3.14.4 — № 161 «Про служби гігієни праці»;

3.14.5 — № 162 «Про охорону праці при використанні азбесту».

3.15. Розробити у 2006 році критерії і методикку проведення психофізіологічного добору, медичної та психофізіологічної реабілітації рятувальників з метою зниження ризику професійної захворюваності та збереження їх здоров'я.

3.16. Розробити у 2006 році нормативно-методичний документ «Визначення та гігієнічна оцінка показників токсичності продуктів горіння полімерних матеріалів з метою запобігання виникненню ризику для життя і здоров'я людей».

¹ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

3.17. Приймати рішення про перенесення робочих днів для святкування загальнодержавних свят не пізніше ніж за місяць до початку нового року за погодженням із Стороною профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців з повідомленням про це населення через засоби масової інформації.

3.18. Забезпечити координацію та своєчасну реалізацію заходів на 2006—2009 роки, передбачених Загальнодержавною програмою поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2006—2011 роки.

3.19.¹ У розрахунках до проектів Державного бюджету України на 2007, 2008 і 2009 роки передбачати виділення коштів на фінансування видатків на охорону праці відповідно до статті 19 Закону України «Про охорону праці».

3.20. Розглядати щороку за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців на засіданнях Кабінету Міністрів України стан охорони праці в країні і приймати відповідні рішення щодо його покращення.

3.21. Розробити до 1 липня 2007 р. за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців Порядок проведення атестації робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці.

3.22. Забезпечити фінансування в повному обсязі, передбаченому Законом України «Про Державний бюджет України» (на відповідний рік), державних цільових медичних програм профілактики та боротьби із захворюванням на туберкульоз, СНІД та цукровий діабет.

3.23. Починаючи з 2006 року, здійснювати аналіз адміністративних даних щодо рівня та структури захворювань працівників по галузях промисловості та населення по регіонах країни та інформувати громадськість.

3.24. Забезпечити протягом 2006 року доопрацювання та реалізацію загальнодержавних програм «Національна Програма збереження і розвитку трудового потенціалу України» та «Концепція громадської політики збереження здоров'я нації».

3.25. Доопрацювати протягом 2006 року проект Закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (нова редакція), передбачивши включення окремого розділу «Роль і місце об'єднань організацій роботодавців галузі охорони здоров'я у збереженні здоров'я населення».

3.26. Доопрацювати протягом 2006 року проект Закону України «Про лікарняні каси», розробити та затвердити постанову Кабінету Міністрів України «Про впровадження суспільно-солідарних механізмів залучення позабюджетних коштів на потребу фінансування додаткових медичних послуг населенню посередництвом лікарняних кас на добровільних засадах».

¹ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

3.27. Розробити до 1 січня 2007 р. за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і подати до Верховної Ради України законопроект про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо відповідальності медичних працівників за неякісне проведення медичних оглядів працівників та їх наслідки, що впливають на працездатність працівника.

3.28. Розробити до 1 січня 2007 р. за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців концепцію медичного страхування.

3.29. Розробити за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і запровадити до 1 січня 2007 р. нормативи щодо забезпечення працівників в установленому законодавством порядку:

3.29.1 — лікувально-профілактичним харчуванням;

3.29.2 — молоком або іншими рівноцінними харчовими продуктами;

3.29.3 — газованою солоною водою;

3.29.4 — мийними та знешкоджувальними засобами.

3.30.¹ Відповідно до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» розробити за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та затвердити нові регуляторні нормативно-правові акти щодо:

3.30.1 — переліку та обсягу гарантованого державою рівня медичної допомоги громадянам у державних і комунальних закладах охорони здоров'я;

3.30.2 — нормативів надання медичної допомоги, що включають обсяг діагностичних, лікувальних та профілактичних процедур;

3.30.3 — показників якості надання медичної допомоги.

3.31. Приймати рішення про утримання, передачу або ліквідацію закладів (установ) охорони здоров'я, які перебувають на балансі підприємств, установ та організацій державної форми власності, у тому числі тих, у статутному фонді яких є частка державної форми власності, та комунальної форми власності за погодженням з профспілками та організаціями роботодавців, органами охорони здоров'я.

3.32. Завершити до 2008 року за участю Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців перегляд та затвердження нових норм безоплатної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту.

3.33. За участю всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та Сторони профспілок переглянути та затвердити в новій редакції наказ Міністерства охорони здоров'я від 22 листопада 1995 р. № 212 «Про затвердження Порядку встановлення МСЕК ступеня втрати професійної працездатності у відсотках робітникам, яким заподіяно ушкодження здоров'я, пов'язане з виконанням трудових обов'язків».

¹ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників та окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

Сторона власників зобов'язується:

3.34.¹ Щорічно приводити умови праці у відповідність до нормативно-правових актів з охорони праці на робочих місцях не менш ніж 5% працівників, зайнятих на роботах із шкідливими і важкими умовами праці.

3.35.² Щорічно збільшувати витрати на охорону праці на одного працюючого в залежності від економічного стану підприємства в порядку, передбаченому колективним договором.

В залежності від економічного стану підприємства спрямовувати кошти на охорону праці понад норми, передбачені законодавством.

3.36.³ При проведенні періодичних медичних оглядів створювати умови для своєчасного та організованого проходження працівниками, зайнятими на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреби у професійному доборі, та осіб віком до 21 року, медогляду, виконання заходів заключного акту за результатами періодичного медичного огляду.

3.37. Скласти до 1 січня 2007 р. перелік об'єктів та споруд, що перебувають у небезпечному для життя людей технічному стані, розробити та виконати протягом дії Угоди плани заходів щодо подальшої безпечної їх експлуатації.

3.38. Встановлювати тривалість робочої зміни понад 8 годин лише в порядку, визначеному Правилами трудового розпорядку та колективним договором.

3.39. Вивчити до 1 січня 2007 року питання щодо доцільності створення цехових лікарських дільниць для працюючих у шкідливих або небезпечних умовах праці.

Сторона профспілок зобов'язується:

3.40. Відстоювати права працівників на безпечні умови праці.

3.41. Забезпечити громадський контроль за додержанням трудового законодавства. Здійснювати надання безоплатної правової допомоги з питань законодавства про працю та проводити правороз'яснювальну роботу, в тому числі через засоби масової інформації. Представляти у разі потреби трудові та соціально-економічні права та інтереси членів профспілок у судових та інших органах державної влади і місцевого самоврядування відповідно до законодавства.

Здійснювати громадський контроль за додержанням законодавства з питань охорони праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту та вносити відповідні подання керівникам підприємств.

¹ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

² До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

³ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

Здійснювати громадський контроль за реалізацією прав громадян у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги та вносити відповідні пропозиції керівникам підприємств, державним контролюючим органам, Кабінету Міністрів України.

3.42. У разі відмови роботодавців усунути порушення трудового законодавства ініціювати розгляд цих питань відповідними органами державної виконавчої влади, з метою вжиття ними відповідних заходів реагування, або звернення до суду.

3.43. Брати участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі охорони праці та охорони здоров'я та надавати відповідні пропозиції щодо розвитку цих сфер.

3.44. Домагатися внесення в колективні договори та угоди заходів щодо запобігання поширенню епідемії ВІЛ/СНІДу у виробничому середовищі. Не допускати дискримінації працівників за ВІЛ-статусом.

3.45. Брати участь у роботі комісії із соціального страхування підприємств при вирішенні питань щодо трудових рекомендацій, у тому числі для працюючих інвалідів, призначення допомоги у випадках тимчасової непрацездатності та розслідування обставин побутових травм працівників.

3.46. Здійснювати контроль за видачею закладами охорони здоров'я документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність членів профспілок.

Розділ IV. Соціальний захист та задоволення духовних потреб

1. У сфері соціального захисту

Сторони домовилися:

4.1.¹ Забезпечувати щорічне збільшення чисельності оздоровлення працівників та членів їх сімей в санаторно-курортних закладах за рахунок більш ефективного використання коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та залучення коштів застрахованих осіб.

Вивчити питання щодо збільшення заробітної плати працівників, що надавала б їм можливість самостійно придбавати путівки на санаторно-курортне лікування, за рахунок зменшення нарахування на фонди заробітної плати на цю мету.

4.2. Проводити щороку у II-III кварталах консультації та переговори щодо розмірів страхових внесків на всі види загальнообов'язкового державного соціального страхування і вносити узгоджені пропозиції для затвердження їх Верховною Радою України.

Пропозиції щодо перерозподілу структури страхових внесків до фондів соціального страхування між роботодавцями та застрахованими працівниками або їх підвищення, вносяться до Верховної Ради України лише за погодженням із сторонами соціального партнерства.

¹ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

4.3.1 Щорічно при формуванні Державного бюджету України та бюджету Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності передбачати кошти для оздоровлення дітей, часткове фінансування дитячо-юнацьких спортивних шкіл та проведення позашкільної роботи відповідно до законодавства.

4.4. Сприяти запровадженню недержавного пенсійного забезпечення шляхом створення програм недержавного пенсійного забезпечення працівників підприємств з внесенням відповідних змін до колективних договорів, проведення системних цілеспрямованих державних кампаній для роз'яснення населенню та роботодавцям питання щодо необхідності їх участі у недержавному пенсійному забезпеченні як одному з основних елементів системи соціального захисту населення.

Підготувати за участю всеукраїнських профспілок і профоб'єднань та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та подати до Верховної Ради України проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» з метою конкретизації існуючих норм, вдосконалення правових норм, та внесення змін щодо принципів недержавної пенсійної системи, суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення, капіталізації коштів на пенсійних рахунках, а також встановлення чітких правил діяльності недержавних пенсійних фондів, зменшення регуляторного навантаження на них.

4.5. Вживати заходів для покращення умов доступу осіб з обмеженими фізичними і розумовими можливостями до послуг, що надаються установами та організаціями соціальної інфраструктури.

4.6. Опрацювати пропозиції щодо диференційованого підходу до визначення соціального нормативу для вагітних жінок, який передбачає додаткові витрати на підвищення калорійності, вітамінізації харчування, додаткове медичне обслуговування, непродовольчі товари, транспортні послуги.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

4.7. Надавати Стороні профспілок та всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців інформацію про:

— фактичну величину прожиткового мінімуму на одну особу на місяць та для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп населення в цілому по Україні та в розрізі регіонів — щомісяця;

— основні показники рівня життя населення та бідності — щоквартально.

4.8.² Приймати за погодженням із Стороною профспілок відповідно до цієї Угоди рішення про зміну діючих тарифів і норм для населення, які затверджуються центральними органами виконавчої влади відповідно до їх повноважень (на електроенергію, газ, послуги транспорту і зв'язку), а також порядок і норми надання субсидій на житлово-комунальні послуги.

¹ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

² До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

4.9.¹ Не допускати подання на розгляд Верховної Ради України та прийняття Кабінетом Міністрів України, іншими органами виконавчої влади рішень щодо фінансування державних витрат за рахунок коштів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

4.10.² Не допускати зменшення рівня діючого пенсійного забезпечення, звуження обсягів існуючих державних соціальних пілг, компенсацій, доплат і допомоги, передбачених законодавством, та забезпечити їх подальше підвищення при внесенні змін до законів України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» та «Про правовий режим територій, що зазнали радіоактивного забруднення, внаслідок Чорнобильської катастрофи».

4.11. Визначати щороку до 1 липня величину прожиткового мінімуму на відповідний рік за погодженням із Стороною профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

4.12.³ Під час розроблення проектів законодавчих та нормативно-правових актів у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування та недержавного пенсійного забезпечення, в тому числі щодо зміни об'єкта страхування, умов забезпечення, інших правових чи організаційних питань забезпечувати їх попередній розгляд і узгодження із Стороною профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

4.13.⁴ Щорічно при розробленні законопроекту про Державний бюджет України передавати:

а) кошти на підтримку невиробничої сфери УТОГ і УТОС та на забезпечення житлом інвалідів із слуху та зору;

б) субвенції (дотації) місцевим бюджетам на здешевлення підприємствам житлово-комунального господарства вартості газу та електроенергії до розміру цін (тарифів), встановлених для населення, в частині обсягу послуг, що надаються населенню;

в) видатки на фінансування виплат компенсацій і допомоги відповідно до вимог Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи».

4.14.⁵ Запровадити з 2006 року Методику обчислення сукупного доходу сім'ї, що застосовується для призначення державної соціальної допомоги, без урахування в ньому сум сплачених податків та внесків до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

¹ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

² До цього пункту є окрема позиція Сторони власників та окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

³ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

⁴ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників та окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

⁵ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників та окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

4.15.¹ Розробити рекомендації щодо формування в місцевих бюджетах коштів на відшкодування втрат підприємств, що пов'язані із затвердженням цін і тарифів на житлово-комунальні послуги, послуги транспорту нижчими від розміру економічно обгрунтованих витрат на їх виробництво.

4.16.² Забезпечувати своєчасне перерахування субвенцій із Державного бюджету місцевим бюджетам для відшкодування фактичних витрат за надані населенню пільги та субсидії на оплату житлово-комунальних послуг та компенсацію пільгового проїзду окремих категорій громадян.

Протягом 2006-2008 років запровадити облік наданих транспортних послуг пільговим категоріям населення в автоматизованому режимі на основі застосування технології ідентифікаційних карт.

4.17.³ Протягом 2006 року підготувати та внести на розгляд Верховної Ради України:

4.17.1. Законодавчі пропозиції щодо:

а) відміни показника «рівень забезпечення прожиткового мінімуму» при визначенні права на надання та розмірів соціальної допомоги, замість якого використовувати базовий державний соціальний стандарт — прожитковий мінімум;

б) здійснення повного розмежування фінансування Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та Державного центру зайнятості України з метою недопущення утримання апарату Центру зайнятості за рахунок страхових коштів;

в) перегляду величини оцінки одного року страхового стажу з метою забезпечення справедливої диференціації розміру пенсій.

4.17.2. Державну програму забезпечення доступним житлом населення з різним рівнем доходів.

4.18. Провести у першому півріччі 2006 р. консультації із всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і розробити пропозиції щодо вдосконалення системи адресної підтримки малозабезпечених верств населення шляхом надання субсидій за житлово-комунальні послуги.

4.19.4 До 1 липня 2006 року розробити механізм обчислення категорій громадян, яким надаються пільги на проїзд у пасажирському міському транспорті, та порядок розрахунків втрат транспортних підприємств від пільгових перевезень.

¹ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників.

² До цього пункту є окрема позиція Сторони власників та окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

³ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників та окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

⁴ До цього пункту є окрема позиція Сторони власників та окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

4.20. До 2009 року за участю всеукраїнських профспілок і профоб'єднань та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців вивчити питання щодо ратифікації Україною Європейського кодексу соціального забезпечення, Конвенції МОП №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», Конвенції МОП №117 «Про основні цілі та норми соціальної політики» та внести відповідні законопроекти до Верховної Ради України, за умови погодження їх із сторонами соціального партнерства.

4.21. До 2007 року за участю соціальних партнерів розробити та подати до Верховної Ради України зміни до законів із загальнообов'язкового державного соціального страхування щодо скасування норм, які передбачають залучення коштів страхових фондів на фінансування невластивих їм витрат, не несуть профілактичної направленості, та не спрямовані на скорочення страхових випадків у відповідній сфері страхування.

4.22. У першому півріччі 2006 р. за участю всеукраїнських профспілок і профоб'єднань та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців провести консультації і розробити пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань працевлаштування осіб, не здатних на рівних конкурувати на ринку праці, в тому числі осіб з обмеженими фізичними можливостями.

4.23. Вносити зміни до Методики визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп населення, за погодженням із всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

4.24. До 1 червня 2006 р. за участю всеукраїнських профспілок і профоб'єднань та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців підготувати пропозиції щодо удосконалення методології формування прожиткового мінімуму відповідно до законодавства та з урахуванням міжнародних стандартів і внести їх на розгляд тристоронньої експертної комісії.

Висновки і пропозиції експертної комісії врахувати при визначенні величини прожиткового мінімуму під час формування проекту Державного бюджету України на 2007 рік.

4.25. До 1 липня 2007 р. провести актуарні розрахунки щодо можливості забезпечення для застрахованих осіб:

а) відшкодування заробітної плати страховими виплатами в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування до 2009 року до рівня не менш як:

- на випадок безробіття — 45 відсотків;
- за віком, по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника — 40 відсотків;
- для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку — 45 відсотків;

б) мінімальних гарантій матеріального забезпечення на випадок безробіття та для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку до рівня не менш як:

з 2007 року — 75 відсотків прожиткового мінімуму;

з 2008 року — 100 відсотків прожиткового мінімуму.

4.26. Рішення про внесення змін в проекти законодавчих актів та інших нормативно-правових актів стосовно пільг, які надаються громадянам, погоджувати з профспілковою стороною та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

2. У сфері задоволення духовних потреб людини

Сторони домовилися:

4.27. Сприяти залученню до занять народної творчості трудящих і членів їх сімей на базі культурно-освітніх закладів та клубних формувань при підприємствах, організаціях та установах незалежно від форми власності, використовуючи для цього всі можливі джерела фінансування.

4.28. Сприяти розвитку фізкультурно-спортивного руху в Україні, залучати до систематичних занять різними формами фізичної культури та масового спорту працівників, членів їх сімей, в тому числі осіб, об'єднаних у фізкультурно-спортивні товариства.

4.29. Щороку вживати заходів, спрямованих на проведення оздоровчої кампанії серед дітей, насамперед незахищених категорій, у тому числі з встановленням щороку на їх оздоровлення державного замовлення.

4.30. Рекомендувати під час укладення колективних договорів та угод передбачати вирішення питання щодо розвитку культури, фізичного виховання та спорту, дитячого оздоровлення, молодіжної та гендерної політики.

4.31. Рекомендувати створювати на підприємствах, в установах та організаціях колективи фізичної культури і спортивні клуби, а в трудових колективах з чисельністю не менш як 500 осіб — передбачати в штатному розкладі посаду інструктора фізичної культури і спорту, водночас не допускаючи скорочення штатних одиниць значених фахівців.

4.32. Рекомендувати підприємствам державної та комунальної форми власності включати в колективні договори і угоди питання зміни форми власності або репрофілювання об'єктів соціально-культурного, оздоровчого призначення, які перебувають на їх балансі.

Сторона власників зобов'язується:

4.33. Рекомендувати, відповідно до вимог статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відраховувати первинним профспілковим організаціям підприємств виробничої і соціально-побутової сфери, агропромислового комплексу на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу кошти в розмірах, передбачених колективними договорами і угодами.

Кабінет Міністрів України зобов'язується:

4.34.¹ Передбачати щороку у проекті Державного бюджету України на відповідний рік з урахуванням можливостей його збалансування:

а) кошти на оздоровлення дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, та дітей із малозабезпечених сімей, у тому числі дітей зазначених категорій, які проживають у сільській місцевості;

б) видатки для надання кредитів на здобуття вищої освіти;

в) видатки для забезпечення виконання прийнятих рішень щодо підвищення розміру стипендій;

г) видатки для підтримки фізкультурно-спортивних товариств;

д) кошти для фінансування Державної програми забезпечення молоді житлом на 2002—2012 роки.

4.35. Затвердити:

а) Державну програму розвитку фізичної культури і спорту в Україні на період до 2012 року та забезпечити її реалізацію;

б) Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння гендерній рівності у суспільстві на 2006 р. і наступні роки.

4.36. Розробити і затвердити державні соціальні стандарти та показники якості послуг, що надаються населенню закладами, підприємствами, установами та організаціями культури і охорони здоров'я.

4.37. Провести протягом 2006—2007 років інвентаризацію функціонуючих культурно-освітніх та фізкультурно-спортивних підприємств, установ та організацій.

4.38. Удосконалити порядок проведення сертифікації послуг з розміщення і харчування дітей в дитячих оздоровчих закладах, передбачивши її здійснення на безоплатній основі.

4.39.² Рекомендувати згідно зі статтею 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачати відрахування профспілковим комітетам установ та організацій бюджетної сфери на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу кошти в розмірах, передбачених колективними договорами, але не менш як 0,3 відсотка фонду оплати праці.

4.40. Розробити комплексну Державну програму розвитку об'єктів соціального призначення.

Сторона профспілок зобов'язується:

4.41. Брати активну участь у виконанні державних програм культурно-мистецького та фізкультурно-спортивного спрямування.

4.42. Проводити щороку:

а) в усіх регіонах Всеукраїнський фестиваль аматорської творчості та реалізовувати інші культурно-мистецькі проекти;

¹ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

² До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

б) Всеукраїнський огляд на кращого працівника культурно-освітнього закладу та огляд-конкурс на кращий культурно-освітній заклад трудових колективів та профспілок;

в) серед трудящих, членів їх сімей, вихованців дитячо-юнацьких спортивних шкіл фізкультурно-масові, спортивні заходи всіх рівнів (всеукраїнські галузеві та регіональні спартакиади, змагання з видів спорту, кроси, турніри, регати тощо);

г) Всеукраїнський огляд роботи профспілок і трудових колективів на кращу організацію літнього оздоровлення і відпочинку дітей.

4.43. Відстоювати розширення представництва жінок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, на керівних посадах у сфері виробництва, в керівних органах профспілок та інших громадських організацій.

4.44. Здійснювати громадський контроль за працевлаштуванням молоді, створенням їй належних умов для адаптації у трудових колективах, підвищення кваліфікації та професійної майстерності, задоволення її культурно-освітніх та оздоровчих потреб.

4.45. Проводити активну роз'яснювальну роботу серед працівників та членів їхніх сімей щодо шкідливості вживання алкогольних, наркотичних та інших аналогічних речовин, насамперед на робочому місці.

4.46. Через засоби масової інформації інформувати громадськість про використання коштів, спрямованих власниками та роботодавцями на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботи.

ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

З метою координації діяльності, пов'язаної з колективно-договірним регулюванням соціально-економічних і трудових відносин та вдосконалення соціального діалогу.

Сторони домовилися:

1. Проводити соціальний діалог з питань розроблення та реалізації державної соціально-економічної політики, в тому числі актів законодавства, які стосуються соціально-економічних і трудових відносин, соціального захисту населення, і розглядати їх за участю всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та Сторони профспілок у порядку згідно з додатком 6, а також окремі консультації згідно з додатком 7.

2. Не допускати внесення на розгляд Кабінету Міністрів України та прийняття ним актів законодавства, які стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників і роботодавців без проведення попереднього соціального діалогу.

3. Забезпечити проведення публічного соціального діалогу з питань вироблення, реалізації державної політики та виконання Угоди.

Забезпечувати висвітлення проблем соціального діалогу у програмах телебачення та в інших засобах масової інформації.

4. Організувати, починаючи з 2006 р., в рамках Національної тристоронньої соціально-економічної ради та галузевих і територіальних тристоронніх соціально-економічних рад навчання фахівців від профспілок, організацій роботодавців, органів виконавчої влади з питань соціального діалогу.

5. Розробляти щороку за участю Сторін соціального діалогу план законопроектної роботи.

6. Проводити переговори в рамках Угоди на наступний рік щодо встановлення основних державних соціальних гарантій для працівників.

7. Рекомендувати Сторонам соціального діалогу приводити норми та положення угод нижчого рівня та колективних договорів у відповідність з цією Угодою, укласти територіальні галузеві угоди за ініціативою однієї із Сторін.

8. Рекомендувати включати до складу колегій центральних та місцевих органів виконавчої влади представників організацій роботодавців та профспілок відповідного рівня.

9. Опрацювати питання щодо доцільності подання на ратифікацію конвенцій МОП згідно з додатком 8.

10. Всебічно сприяти вдосконаленню нормативно-правової бази з питань регулювання соціально-економічних і трудових відносин, здійсненню соціального діалогу на тристоронній основі, відстоювати у Верховній Раді України досягнуті домовленості щодо законопроектів, розроблених і погоджених Сторонами.

11. Сприяти діяльності профспілок і організацій роботодавців, їх консолідації в об'єднання з метою формування сторін соціального діалогу на всіх рівнях колективно-договірних відносин.

12. Створювати умови для реалізації прав і гарантій діяльності профспілок та організацій роботодавців, визначених законодавством.

З метою забезпечення реалізації положень цієї Угоди, здійснення контролю за її виконанням

Сторони зобов'язуються:

13. Забезпечувати участь уповноважених представників від Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профоб'єднань і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і підприємців на засіданнях Урядових комітетів та Кабінету Міністрів України під час розгляду соціально-економічних і трудових питань та питань соціального захисту.

14. Протягом двох місяців після підписання Угоди затвердити і передати одна одній заходи щодо її реалізації.

15. Здійснювати разом контроль за виконанням Угоди, зокрема:

— шокварталу аналізувати хід виконання Угоди і надавати відповідну інформацію іншій Стороні;

— раз на півроку розглядати стан виконання Угоди на засіданні спільної робочої комісії Сторін та інформувати громадськість.

16. Розробити у місячний строк після підписання критерії оцінки виконання положень Угоди.

17. Спірні питання та проблеми загальнонаціонального рівня, що виникають під час виконання Угоди, вирішувати шляхом проведення консультацій і переговорів.

18. Надавати на безоплатній основі наявну інформацію з питань, які є предметом Угоди.

19. Зміни до Угоди вносити за взаємною згодою згідно із результатами переговорів Сторін.

20. Опублікувати Угоду у газетах «Урядовий кур'єр», «Профспілкові вісті», засобах масової інформації та розмістити її на офіційних веб-сайтах Сторін.

21. Сторони визнають право всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і підприємців, всеукраїнських профспілок та профоб'єднань, які не брали участі у переговорах, на приєднання до цієї Угоди протягом усього строку її дії за умови, якщо вони візьмуть на себе зобов'язання щодо її виконання у порядку згідно з додатком 9.

22. Ця Угода підписана у двох примірниках, які зберігаються у кожній із Сторін і мають однакову юридичну силу.

*Додаток 1
до Угоди на 2006—2009 роки*

**ПЕРЕЛІК
суб'єктів Угоди, що увійшли до складу
спільного представницького органу
Сторони власників**

Кабінет Міністрів України
Федерація роботодавців України
Всеукраїнська асоціація роботодавців
Спілка підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств
України
Спілка орендарів і підприємців України

**ПЕРЕЛІК
Всеукраїнських організацій підприємців,
інтереси яких представляє Федерація
роботодавців України**

Український союз промисловців і підприємців

ПЕРЕЛІК
Всеукраїнських об'єднань підприємців, інтереси
яких представляє Спілка підприємців малих,
середніх і приватизованих підприємств України

Асоціація приватних пекарів та кондитерів України

ПЕРЕЛІК
Всеукраїнських об'єднань підприємців,
інтереси яких представляє Спілка орендарів
і підприємців України

Асоціація роботодавців торгівлі та комерційної сфери економіки
України

Всеукраїнська громадська організація «Спілка перукарів України»
Всеукраїнська спілка працівників торгівлі та послуг «Трудова Спів-
дружність»

Асоціація фахівців з нерухомості (ріелторів) України

Додаток 2
до Угоди на 2006—2009 роки

ПЕРЕЛІК
всеукраїнських профспілок
та профспілкових об'єднань — суб'єктів
Генеральної угоди на 2006-2009 роки

I. Федерація професійних спілок України та її членські організації:

- Професійна спілка авіабудівників України
- Професійна спілка авіапрацівників України
- Професійна спілка працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України
- Професійна спілка працівників автомобільного та сільськогосподарського машинобудування України
- Професійна спілка працівників агропромислового комплексу України
- Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України
- Професійна спілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України
- Професійна спілка працівників вугільної промисловості України
- Професійна спілка працівників газових господарств України
- Професійна спілка працівників геології, геодезії та картографії України

Професійна спілка працівників державних установ України
Професійна спілка працівників енергетики та електротехнічної промисловості України
Професійна спілка працівників житлово-комунального господарства, місцевої, промисловості, побутового обслуговування населення України
Професійна спілка працівників космічного та загального машинобудування України
Професійна спілка працівників зв'язку України
Професійна спілка працівників інноваційних і малих підприємств України
Професійна спілка працівників культури України
Професійна спілка працівників лісових галузей України
Професійна спілка працівників лісового господарства України
Профспілка працівників «Лукойл — Україна»
Професійна спілка машинобудівників та приладобудівників України
Професійна спілка працівників машинобудування та металообробки України
Професійна спілка трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України
Професійна спілка працівників молодіжних житлових комплексів та комітетів місцевого самоврядування України
Профспілка робітників морського транспорту України
Професійна спілка працівників нафтової і газової промисловості України
Професійна спілка працівників оборонної промисловості України
Профспілка працівників освіти і науки України
Професійна спілка працівників охорони здоров'я України
Професійна спілка працівників Пенсійного фонду України
Професійна спілка працівників Промінвестбанку України
Профспілка працівників радіоелектроніки та машинобудування України
Професійна спілка працівників рибного господарства України
Українська професійна спілка працівників річкового транспорту
Українська Федерація профспілкових організацій — Профспілка працівників спільних підприємств
Професійна спілка працівників споживчої кооперації України
Професійна спілка працівників суднобудування України
Професійна спілка працівників текстильної та легкої промисловості України
Всеукраїнська профспілка працівників і підприємців, торгівлі, громадського харчування та послуг
Всеукраїнська незалежна професійна спілка працівників транспорту
Всеукраїнська професійна спілка «Футбол України»
Незалежна профспілка фермерів та приватних землевласників України
Професійна спілка працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України

II. Національна конфедерація професійних спілок України та її членські організації:

Національна професійна спілка арбітражних керуючих України
Профспілка залізничників і транспортних будівельників України
Всеукраїнська профспілка працівників науки виробництва та фінансів
Всеукраїнська професійна спілка працівників органів державної податкової служби

Всеукраїнська профспілка промисловців та підприємців
Українська міжгалузева республіканська профспілка «Праця»
Конфедерація Праці України
Федерація морських профспілок України та її членські організації:
Українська професійна спілка транспортних та експедиційних працівників
Професійна спілка водного господарства України

III. Національний форум профспілок України:

Професійна спілка-Асоціація льотного складу цивільної авіації України

Федерація професійних спілок працівників водного транспорту та плавскладу України

Незалежна галузева професійна спілка енергетиків України
Всеукраїнська професійна спілка працівників кооперації та інших форм підприємництва

Всеукраїнська професійна спілка працівників малого та середнього бізнесу «Єднання»

Профспілка працівників митних органів України
Всеукраїнська професійна спілка працівників морської та рибогосподарської галузі

Профспілка працівників Національної академії наук України
Всеукраїнська професійна спілка працівників недержавного сектора «Столиця-Регіони»

Професійна спілка атестованих працівників органів внутрішніх справ України

Всеукраїнська профспілка працівників органів державної статистики
Всеукраїнська профспілка працівників сфери обслуговування і торгівлі «Порука»

IV. Конфедерація вільних профспілок України

Незалежна профспілка гірників України
Об'єднання вільних профспілок залізничників України

V. Інші всеукраїнські профспілки та профспілкові об'єднання:

Всеукраїнська профспілка «Федерація профспілок авіаційних диспетчерів України»

Профспілка працівників вільного підприємництва України
Українська профспілка працівників Збройних сил України

Федерація професійних спілок працівників кооперації та інших форм підприємництва України
Всеукраїнський конгрес профспілок «Рада»
Вільна профспілка машиністів України
Профспілка працівників соціальної сфери України
Всеукраїнська профспілка харчової та переробної промисловості
Всеукраїнська профспілка працівників харчової, переробної промисловості та суміжних галузей
Українська професійна спілка працюючих за кордоном

*Додаток 3
до Угоди на 2006—2009 роки*

Додаток до Розділу I СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО ВИРОБНИЦТВА, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

1. У сфері вітчизняного виробництва

Сторони домовилися:

- 1.1. Сприяти прийняттю у 2006 році законів України щодо:
 - 1.1.1¹ — створення індустріальних (промислових) парків;
 - 1.1.2² — спрощення системи оподаткування, обліку та звітності суб'єктів малого підприємництва;
 - 1.1.3 — Кабінету Міністрів України;
 - 1.1.4 — внесення змін до законодавчих актів щодо прав професійних спілок у редакції, внесеній Кабінетом Міністрів України;
 - 1.1.5 — Державної програми приватизації.
- 1.2. Сприяти остаточному опрацюванню і прийняттю Податкового кодексу України.

Кабінет Міністрів України бере на себе зобов'язання:

- 1.3. Включити до плану законопроектної роботи на 2006—2007 роки законодавче вирішення питання удосконалення:
 - 1.3.1 — системи національних та галузевих балансів як основи програм економічного та соціального розвитку України, відповідно до яких здійснюється формування державного бюджету (2006 рік);
 - 1.3.2 — державної амортизаційної політики та стимулювання використання амортизаційних нарахувань як найважливішого внутрішнього джерела інвестиційно-інноваційного розвитку підприємств, підвищення конкурентоспроможності їх продукції, робіт і послуг (2006 рік).

¹ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

² До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

1.4. Розробити та внести до Верховної Ради України у 2006—2007 роках проект закону щодо забезпечення підвищення конкурентоспроможності пріоритетних галузей економіки, з урахуванням світового досвіду.

1.5. Сприяти прийняттю у 2006 році законів України щодо:

1.5.1 — акціонерних товариств;

1.5.2¹ — механізму повернення приватизованого майна у державну та комунальну власність;

1.5.3 — внесення змін та доповнень до деяких законодавчих актів України в частині застосування спеціального права держави — «золота акція».

2. У сфері зайнятості населення

Сторони домовилися:

1.6. Подати до Верховної Ради України у першому півріччі 2006 року проекти законів про:

1.6.1 — внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення»;

1.6.2 — Державну програму зайнятості на 2006 — 2009 роки.

*Додаток 4
до Угоди на 2006—2009 роки*

ПЕРЕЛІК І РОЗМІРИ ДОПЛАТ ТА НАДБАВОК до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер, для встановлення у галузевих, регіональних угодах та колективних договорах

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
ДОПЛАТИ:	
За суміщення професій (посад)	доплати одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і встановлюються в межах економії фонду заробітної плати за тарифними ставками і окладами суміщуваних посад працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	розмір доплати одному працівнику не обмежується і визначається наявністю економії за тарифними ставками і окладами, які могли б виплачуватися за умови дотримання нормативної чисельності працівників».

¹ До цього пункту є окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	до 100 відсотків тарифної ставки (окладу, посадового окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	за роботу у важких і шкідливих умовах праці — 4, 8 та 12 відсотків за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — 16, 20 та 24 відсотки тарифної ставки (окладу)
За інтенсивність праці	до 12 відсотків тарифної ставки (окладу)
На період освоєння нових норм трудових затрат	підвищення відрядних розцінок до 20 відсотків підвищення тарифних ставок до 10 відсотків
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	<p>доплата диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 осіб).</p> <p>Конкретний розмір доплат визначається галузевими (регіональними) угодами залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру.</p> <p>Якщо чисельність ланки більш ніж п'ять осіб, ланковим встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків відповідної доплати бригадиру</p>
За роботу в нічний час	35 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
За роботу у вечірній час — з 18 до 22 години (при багатозмінному режимі роботи)	20 відсотків годинної тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час

Найменування доплат і надбавок	Розміри доплат і надбавок
НАДБАВКИ:	
За високу професійну майстерність	<p>Диференційовані надбавки до тарифних ставок (окладів) робітників:</p> <p>III розряду — 12 відсотків</p> <p>IV розряду — 16 відсотків</p> <p>V — розряду — 20 відсотків</p> <p>VI і вищих розрядів — 24 відсотки тарифної ставки (окладу)</p>
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	водіям 2-го класу — 10 відсотків, 1-го класу — 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час
За класність машиністам електровозів, тепловозів, електропоїздів, дизель-поїздів	до 25 відсотків встановленої тарифної ставки за відпрацьований машиністом час
За високі досягнення у праці	до 50 відсотків посадового окладу
За виконання особливо важливої роботи на певний термін	до 50 відсотків посадового окладу

РЕГЛАМЕНТ ведення колективних переговорів щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати

1. Ведення переговорів з підготовки пропозицій Уряду щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати здійснюється спільною робочою комісією повноважних представників Сторін власників та профспілок (далі Комісія).

2. Склад Комісії повинен бути сформований з рівної кількості представників Сторін (по 10 осіб) та затверджений не пізніше 25 лютого року, що передує наступному бюджетному періоду, керівниками робочих Комісій повноважних представників Сторін власників та профспілок, які об'єдналися для ведення колективних переговорів щодо укладення Генеральної угоди.

3. Організаційне забезпечення першого засідання Комісії, яке проводиться до 5 березня року, що передує наступному бюджетному періоду, покласти на Міністерство праці та соціальної політики України.

Місце проведення наступного засідання визначається Сторонами.

4. Кожна із Сторін обирає або призначає співголову Комісії та його заступника (із числа членів Комісії), які уповноважені підписувати протоколи та рішення Комісії.

Засідання Комісії ведуть почергово співголови Комісії від Сторін, а у разі їх відсутності — заступники співголів.

5. Переговори проводяться, як правило, протягом 2—4 засідань поетапно:

— до подання Кабінетом Міністрів України проекту основних напрямків бюджетної політики на відповідний рік (до 15 березня року, що передує);

— до подання Кабінетом Міністрів України на розгляд Верховною Радою України проекту Державного бюджету України з нормами щодо розміру мінімальної заробітної плати.

6. Реєстрація членів Комісії проводиться кожною із Сторін перед початком переговорів, а також може повторно проводитися і в ході переговорів (при необхідності з'ясування наявності кворуму).

Засідання є правомочним, якщо в ньому бере участь більше половини представників від кожної Сторони.

7. Переговори ведуться, як правило, у формі відкритих засідань.

Сторони можуть запрошувати на засідання експертів, консультантів з окремих питань, яким може надаватись право виступу за згодою співголів.

Сторона на протокольну чи письмову вимогу іншої Сторони повинна надати статистичну інформацію в обсягах, визначених Планом державних статистичних спостережень, а також інформаційно — аналітичні матеріали, які сприятимуть переговорам. Вказані матеріали мають бути надані не пізніше 10 днів з дня надходження запиту.

8. Члени Комісії беруть участь в обговоренні з почерговим викладенням своєї позиції, аргументованої розрахунками та іншими аналітичними матеріалами обстежень підприємств різних галузей економіки.

Першим, як правило, викладає позицію Кабінет Міністрів України (як вищий орган виконавчої влади, який забезпечує проведення в державі політики у сфері оплати праці та соціального захисту, подає проект закону про Державний бюджет України).

Позиції Сторін мають ґрунтуватися на нормах Конституції України, законів України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про оплату праці», Кодексу законів про працю України (після прийняття Верховною Радою України — Трудового кодексу України) та враховувати норми міжнародного права, ратифіковані в Україні.

Тривалість виступів від Сторони не повинна перевищувати: співголів Комісії — 10 хвилин, членів Комісії — 5 хвилин, повторних виступів, як правило, — 3 хвилини.

9. Дата проведення та попередній порядок денний наступного засідання визначається Сторонами на черговому засіданні Комісії.

Порядок денний кожного засідання, при необхідності, може за взаємною згодою Сторін коригуватись на початку роботи.

Щорічно на першому засіданні:

1) утворюється секретаріат Комісії та призначається його керівник;

2) заслуховується і протоколюється повідомлення представника від Уряду про:

законодавство України щодо визначення розміру мінімальної заробітної плати;

прогнозі макроекономічні показники розвитку економіки України;

пропозиції щодо базових параметрів та критеріїв для визначення розміру мінімальної заробітної плати, обґрунтовані розрахунки його розміру.

10. Рішення Комісії оформляються відповідним протоколом, який ведеться на кожному засіданні і підписується співголовами Комісії або їх заступниками, які вели переговори, та керівником секретаріату Комісії протягом трьох днів. Рішення вважається прийнятим, якщо за нього проголосувало більше половини членів Комісії від кожної Сторони.

11. Протоколи засідань Комісії складаються у двох примірниках — по одному кожній Стороні переговорів; протокол тиражується кожною Стороною самостійно і його копія надається членам Комісії до наступного засідання.

12. За підсумками засідання Комісії Сторони можуть проводити спільно або окремо інформування засобів масової інформації.

13. Кожна із Сторін переговорів під час засідань має право брати додаткові перерви до 30 хвилин для проведення консультацій з обговорюваного питання, але не більше 1 години (сумарно) за засідання.

14. Переговори можуть перериватись за ініціативою Сторін чи однієї із Сторін на погоджений між ними строк з метою додаткового вивчення аргументів та інформації, проведення консультацій без зміни кінцевого терміну роботи Комісії.

15. Перегляд узгоджених і прийнятих на засіданнях рішень допускається, як виняток, лише за спільною згодою Сторін, якщо за це проголосувало не менше двох третин членів Комісії від кожної Сторони.

16. На останньому засіданні Комісії формуються остаточні домовленості або розбіжності і оформляється заключний протокол. Заключний протокол передається Сторонам для розгляду на робочих Комісіях повноважних представників Сторін власників та профспілок, які об'єдналися для ведення колективних переговорів щодо укладення Генеральної угоди.

17. У разі неузгодження позицій Сторін за підсумками роботи Комісії Сторони проводять додаткові консультації і переговори.

18. При наявності розбіжності позицій Сторін Кабінет Міністрів України додає до законопроекту про Державний бюджет України довідку щодо позиції Сторін.

*Додаток 6
до Угоди на 2006—2009 роки*

Порядок проведення соціального діалогу

1.1. Консультації, переговори, узгоджувальні наради, робочі зустрічі, засідання відповідних тристоронніх органів (далі — соціальний діалог) проводяться Сторонами з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики, в тому числі проектів законів (конвенцій Міжнародної організації праці, які подаються на ратифікацію Верховною Радою України), інших проектів актів законодавства (далі — проекти актів).

Соціальний діалог проводиться також з питань подання на запит Верховної Ради України висновків до законопроектів, внесених народними депутатами України, та прийняття Стороною профспілок і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців рішень, стосовно взаємодії з Кабінетом Міністрів України.

1.2. Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, які за дорученням Кабінету Міністрів України є головними розробниками проектів актів (далі — розробник) ініціюють проведення соціального діалогу із Стороною профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

За результатами проведення соціального діалогу на запит розробника йому надаються інформаційно-аналітичні та інші необхідні матеріали.

1.3. Порядок проведення соціального діалогу та його оформлення визначається за домовленістю Сторін.

1.4. За ініціативою розробника залежно від змісту проекту акта він може бути внесений на розгляд тристоронніх органів соціального діалогу.

Розгляд Сторонами проектів актів

2.1. Розробник проекту акта із соціально-економічних і трудових питань та питань соціального захисту забезпечує представникам Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, які беруть участь в Угоді:

- ознайомлення з проектом;
- розгляду пропозицій та зауважень до нього;
- включення до складу робочої групи з розроблення проекту акта (у разі її створення).

2.2. Проект акта із зазначенням строку подання пропозицій і зауважень розробник надсилає керівникові Робочої комісії профспілок із забезпечення контролю за виконанням Угоди та всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців (на паперовому та електронному носії інформації чи електронною поштою).

Проекти актів з питань окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування розробник подає також на розгляд правління відповідних фондів; з питань зайнятості населення — Українського координаційного комітету сприяння зайнятості населення; з питань ратифікації конвенції Міжнародної організації праці — Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України, про що інформує керівника Робочої комісії профспілок із забезпечення контролю за виконанням Угоди та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, які підписують Угоду. В такому разі рішення зазначених органів вважається результатом розгляду проекту акта трьома Сторонами.

Соціальні аспекти проекту Державного бюджету України на відповідний рік також розглядаються на засіданні Національної тристоронньої соціально-економічної ради при Президентові України.

2.3. У разі коли розробник надсилає проект акта керівникові Робочої комісії профспілок та всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців, зазначений проект розглядається у десятиденний строк з моменту отримання або у виняткових випадках за домовленістю сторін у більш стислий строк.

2.4. У відповіді повинна зазначатися позиція Сторони профспілок або всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців не тільки стосовно проекту акта в цілому, а також конкретні пропозиції щодо окремих положень.

2.5. У разі коли Сторона профспілок та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців не надіслали свої пропозиції щодо проекту акта у визначений строк, проект вважається узгодженим.

2.6. Розробник проекту акта розглядає пропозиції та зауваження і за наявності істотних розбіжностей проводить із Стороною профспілок та

всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців додаткові консультації з метою пошуку взаємоприйняттого рішення.

У разі подання на розгляд Кабінету Міністрів України проекту акта з розбіжностями до нього додається протокол розбіжностей.

2.7. Структурний підрозділ Секретаріату Кабінету Міністрів України, який проводить фахову експертизу проекту акта, забезпечує участь представників Сторони профспілок та всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у засіданнях Урядового комітету та Кабінету Міністрів України, на яких розглядається проект акта.

2.8. Якщо під час розгляду проекту акта, що належить до сфери соціально-економічних і трудових відносин, на засіданні Кабінету Міністрів України пропозиції профспілок чи всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців не враховані, то у разі прийняття Кабінетом Міністрів України власного рішення з цього питання має бути заслухана позиція керівника спільного представницького органу профспілок та/або всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

2.9. Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, які уповноважені приймати нормативно-правові акти з питань соціально-економічних та трудових відносин забезпечують розгляд проектів таких рішень Стороною профспілок та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців відповідно до пунктів 2.1—2.5 цього Порядку.

2.10. У разі створення робочого органу з розроблення проекту акта (авторського колективу, робочої групи тощо) розробник інформує Сторону профспілок та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців про суть проекту з обґрунтуванням доцільності його прийняття та строків підготовки.

Сторона профспілок та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців у тижневий строк, з моменту отримання відповідного повідомлення, надають розробникові пропозиції стосовно кандидатур до складу робочого органу.

Про прийняте рішення розробник інформує Сторону профспілок та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Дії Сторін у разі порушення порядку проведення соціального діалогу

3.1. У разі внесення Кабінетом Міністрів України до Верховної Ради України законопроектів з питань, що належать до сфери соціально-економічних і трудових відносин, без проведення соціального діалогу, невиконання положень пунктів 2.7 і 2.8 цього Порядку Сторона профспілок чи всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців мають право ініціювати скликання засідання спільної робочої комісії Сторін. Таке засідання повинно бути проведено не пізніше ніж протягом семи днів після внесення законопроекту.

3.2. Якщо Кабінет Міністрів України прийняв відповідний акт з питань, що належать до сфери соціально-економічних і трудових відносин, без проведення соціального діалогу, без дотримання положень пунктів 2.7 і 2.8 цього Порядку, Сторона профспілок чи всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців мають право ініціювати скликання засідання спільної робочої комісії Сторін. Таке засідання повинно бути проведено не пізніше, ніж протягом семи днів після прийняття акта.

На час переговорів Кабінет Міністрів України зупиняє дію власного акта¹.

*Додаток 7
до Угоди на 2006—2009 роки*

Порядок проведення консультацій

1. Консультації проводяться між Кабінетом Міністрів України, центральними органами виконавчої влади і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями (далі — Сторони соціального діалогу) у разі коли соціально-економічні і трудові питання та питання соціального захисту потребують оперативного врегулювання.

2. Будь-яка Сторона соціального діалогу має право ініціювати проведення консультацій, які повинні розпочатися протягом п'яти днів після ініціювання.

3. Порядок проведення консультацій визначається за домовленістю Сторін соціального діалогу в кожному конкретному випадку.

4. Тривалість проведення консультацій визначається за згодою Сторін соціального діалогу, але не повинна перевищувати 14 календарних днів.

5. Під час проведення консультацій Сторони соціального діалогу утримуються від прийняття рішень, які є предметом консультацій.

6. Після закінчення консультацій остаточні рішення приймаються в межах компетенції Сторони соціального діалогу з урахуванням пропозицій соціальних партнерів.

7. Якщо за результатами консультацій не досягнуто консенсусу, Сторони соціального діалогу переходять до етапу переговорів, тривалість проведення яких визначається за згодою Сторін соціального діалогу, але не повинна перевищувати 30 календарних днів.

¹ До цього абзацу є окрема позиція представників Кабінету Міністрів України у складі групи повноважних представників Сторони власників та наполягання керівника групи повноважних представників Сторони власників І. Я. Саханя, а також окрема позиція члена групи повноважних представників Сторони власників В. М. Матвійчука.

**ПЕРЕЛІК
конвенцій Міжнародної організації
праці, що не ратифіковані Україною
та мають бути розглянуті Кабінетом
Міністрів України за участю соціальних
партнерів щодо доцільності ратифікації
Верховною Радою України протягом
дії Угоди**

1. Конвенція МОП № 139 «Про боротьбу з небезпекою, що викликана канцерогенними речовинами та агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики».
2. Конвенція МОП № 152 «Про техніку безпеки та гігієну праці на портових роботах».
3. Конвенція МОП № 155 «Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище».
4. Конвенція МОП № 161 «Про служби гігієни праці».
5. Конвенція МОП № 162 «Про охорону праці при використанні азбесту».
6. Конвенція МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення».
7. Конвенція МОП № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики».

Порядок приєднання до Угоди

1. Після прийняття рішення виборним органом всеукраїнської профспілки або профоб'єднання (далі — профспілка) чи всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців і підприємців (далі — організація роботодавців) про приєднання до Угоди до відповідної Сторони надсилається заява про приєднання із зобов'язаннями виконувати положення Угоди.

2. Сторона протягом 15 днів після надходження заяви розглядає і приймає рішення про приєднання профспілки або всеукраїнської організації роботодавців до Угоди.

Рішення оформляється відповідним протоколом і набирає чинності з дня його прийняття.

Якщо протягом 15 днів Сторона не прийняла рішення про приєднання, то профспілка, всеукраїнська організація роботодавців вважається такою, що приєдналася до Угоди.

Рішення про приєднання до Угоди протягом 10 днів після його прийняття надсилається іншій Стороні.

Профспілка або організація роботодавців після приєднання до Угоди набуває всіх прав і обов'язків, визначених Угодою.

3. Профспілкам чи організаціям роботодавців відповідного рівня не може бути відмовлено в приєднанні до Угоди, якщо не буде документально підтверджено їх протидію виконанню Угоди.

4. Інформація про приєднання профспілки чи організації роботодавців до Угоди публікується у засобах масової інформації та розміщується на офіційних веб-сайтах Сторін.

5. Цей порядок застосовується під час приєднання профспілок та організацій роботодавців відповідного рівня до галузевих і регіональних угод і може бути застосований при приєднанні первинних профспілкових організацій до колективного договору.

ПРОТОКОЛ

розбіжностей щодо окремих пунктів проекту Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2006-2009 роки

№ п/п	Позиція Сторони профспілок	Позиція Сторони власників
Розділ I «Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості»		
<i>I. У сфері вітчизняного виробництва</i>		
Сторони домовилися:		
1	<p>Передбачати у колективних договорах норму щодо проведення за рахунок коштів акціонерних товариств навчання у спеціальних закладах членів спостережних рад цих товариств, делегованих профспілкою.</p> <p><i>Як варіант Сторона профспілок пропонує таку редакцію пункту:</i></p> <p>Рекомендувати керівникам підприємств проводити за рахунок коштів акціонерних товариств навчання у спеціальних закладах членів спостережних рад цих товариств, делегованих профспілкою, про що передбачати відповідну норму у колективних договорах.</p>	Вилучити Оскільки, члени спостережних рад мають бути вже професійно підготовленими.

№ п/п	Позиція Сторони профспілок	Позиція Сторони власників
Кабінет Міністрів зобов'язується:		
2	Кабінет Міністрів України забезпечить до-тримання виконання погоджених з всеукраїнськими профспілками та всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців графіків погашення протягом 2006 року заборгованості Держбюджету за виконані на замовлення держави роботи.	Вилучити
3	Розробити за участю відповідних галузевих профспілок та ввести у II кварталі 2006 року Порядок перегляду Національною комісією регулювання електроенергетики України фондів оплати праці у тарифах та цінах, які вони регулюють для підприємств, при змінах мінімальної зарплатної плати та виходячи з вимог Генеральної угоди.	<p>Вилучити</p> <p>В умовах, коли ціни на електроенергію та газ для населення залишаються незмінними вже майже протягом семи років і є нижчими на 50 % ніж економічно обґрунтовані і рішення про їх перегляд практично блокується профспілками, пропозиція профспілок є неприйнятною з наступних причин:</p> <p>прив'язка строків перегляду тарифів до строків перегляду мінімальної зарплати протирічить діючим нормативно-методологічним засадам формування цінової політики для підприємств-монополістів; в електроенергетичному комплексі, як правило, ціни переглядаються не частіше, ніж раз на рік.</p> <p>Пропозиція профспілок направлена на збільшення в тарифі витрат на оплату праці пропорційно до зростання рівня мінімальної зарплати та врахування міжкваліфікаційних коефіцієнтів без урахування впровадження стимулюючих факторів щодо забезпечення зростання ефективності енерговиробництва, призведе до значного зростання тарифів для споживачів України, оскільки доля зарплати в енергорозподільчих та газових компаніях складає відповідно до 40 та 50 % відсотків від загального рівня операційних витрат.</p>

№ п/п	Позиція Сторони профспілок	Позиція Сторони власників
3		<p>А у випадку незмінного розміру загального тарифу збільшення ФОП призведе до різкого зменшення розміру таких статей витрат по собівартості, як «матеріальні витрати» та «інші витрати», що унеможливить підприємство виконувати свої функції з постачання і транспортування електроенергії та природного газу споживачам.</p> <p>Виходячи із зазначеного, Комісія не підтримує пропозицію профспілкової сторони щодо розробки окремого Порядку перегляду національними комісіями регулювання природних монополій фонду оплати праці у структурі тарифів та цін, які вони регулюють, при зміні мінімальної заробітної плати та виходячи з вимог Генеральної та галузевих угод.</p>
2. У сфері зайнятості		
Сторона власників зобов'язується:		
4	<p>У разі виникнення економічно обумовленої необхідності звільнень на підприємств із чисельністю 100 і більше працівників з ініціативи роботодавця більше 5 відсотків чисельності їх працівників протягом календарного року, рішення про це приймається роботодавцем після його погодження з представником власника та вищестоящого виборного органу відповідної всеукраїнської профспілки.</p>	<p>Вилучити Критерії необґрунтовані. Скорочення, модернізація або диверсифікація виробництва — прерогатива власника (Господарський кодекс України ст. 134 «суб'єкт господарювання, який здійснює господарську діяльність на основі права власності, на свій розсуд, одноосібно або спільно з іншими суб'єктами володіє, користується і розпоряджається належним йому (їм) майном»).» Таким чином профспілки, якщо вони будуть незгодні, мають право змусити власника залишити персонал, робочі місця якого скорочені. Пропозиція — за межею економічної доцільності. Тому що скорочений персонал не матиме роботи, не створюватиме додану вартість. Тобто не буде праці, яку слід оплатити. Якщо їх утримувати на підприємстві, то за рахунок тих працівників, які реально працюють та заробляють.</p>

№ п/п	Позиція Сторони профспілок	Позиція Сторони власників
5	<p>Приймати рішення про використання працівників ін-ших підприємств або оформлених за цивільно-правовими договорами тільки після забезпечення повної продуктивної зайнятості відповідних професій, кваліфікації і посад своїх працівників та угодження з профспілковими комітетами умов оплати праці».</p>	<p>Вилучити</p> <p>Механізм об'єктивного визначення можливості виконати роботи своїми штатними працівниками неможливо створити. Залучати у кожному випадку до цього будь-яких експертів та сплачувати їм відповідні послуги нереально.</p>
Розділ II «У сфері оплати праці»		
Сторони домовилися:		
6	<p>Забезпечити щорічне зростання середньої заробітної плати у сферах економіки не менш ніж на 30%, ставлячи за мету досягнення в 2009 році розміру середньої заробітної плати величини чотириох-п'яти прожиткових мінімумів для працездатних осіб.</p>	<p>Пропонується викласти в редакції:</p> <p>Щорічно разом із соціальними партнерами визначати конкретні параметри збільшення середньої заробітної плати.</p>
7	<p>З метою забезпечення відтворювальної функції здатності людини до праці, конституційного права на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, Кабінет Міністрів України передбачає в проектах законів України про Основні засади бюджетної політики та про Державний бюджет на відповідний рік збільшення розміру мінімальної заробітної плати темпами не нижчими, ніж темпи зростання середньої заробітної плати у попередньому році.</p>	<p>Вилучити, оскільки згідно з законодавством (ст. 10 Закону України «Про оплату праці») розмір мінімальної заробітної плати щорічно визначається за результатами переговорів соціальних партнерів.</p>

№ п/п	Позиція Сторони профспілок	Позиція Сторони власників
8	<p>Встановити у 2006 році і до моменту запровадження мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи мінімальну тарифну ставку робітника І розряду у виробничій сфері у розмірі не нижче 120% мінімальної заробітної плати.</p> <p>З моменту запровадження мінімальної заробітної плати в розмірі прожиткового мінімуму на працездатну особу мінімальні розміри тарифних ставок робітників І розряду встановлювати у галузевих угодах на основі мінімальних галузевих стандартів оплати праці працівників, що враховують умови праці, потреби працівника та витрати утримання непрацездатних членів його сім'ї.</p>	<p>Пропонується викласти в редакції:</p> <p>Встановити розміри мінімальних тарифних ставок робітника І розряду у галузевих угодах.</p> <p>Рекомендувати для встановлення у галузевих угодах мінімальні розміри тарифних ставок робітника І розряду за видами економічної діяльності:</p> <p>Види економічної діяльності</p> <p>Коефіцієнти співвідношень тарифної ставки робітника І розряду, встановлені до розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом</p> <p>сільське господарство та пов'язані з ним послуги, рибне господарство</p> <p>лісове господарство, оптова та роздрібна торгівля, готелі та ресторани, колективні, громадські та особисті послуги, текстильна промисловість, виробництво шкіри та шкіряного взуття, виробництво деревини та виробів з деревини</p> <p>1,01</p> <p>1,02</p>

№ п/п	Позиція Сторони профспілок	Позиція Сторони власників
		<p data-bbox="258 408 463 874">1,04</p> <p data-bbox="258 408 463 874">будівництво, пошта та зв'язок, операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам, харчова промисловість, целюлозно-паперова промисловість, хімічне виробництво, виробництво машин та устаткування</p>
9	<p data-bbox="648 900 748 1353"><i>Щодо законопроекту стосовно запровадження в Україні нової соціальної гарантії — погодинної мінімальної заробітної плати.</i></p> <p data-bbox="804 900 956 1353">Пункт віднести до заходів по виконанню Генеральної угоди з зазначенням терміну подачі законопроекту: при досягненні мінімально заробітної платою рівня прожиткового мінімуму у розрахунку на працюючу особу.</p>	<p data-bbox="648 464 676 874">Пропонується викласти в редакції:</p> <p data-bbox="725 129 855 874">Подати на розгляд Верховної Ради України в 2006 році проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про оплату праці» та Кодексу законів про працю України стосовно запровадження в Україні нової соціальної гарантії — погодинної мінімальної заробітної плати.</p>

№ п/п	Позиція Сторони профспілок	Позиція Сторони власників
Сторона власників зобов'язується:		
10	Забезпечити щорічне зростання реальної заробітної плати не менше ніж на 16%.	Вилучити , оскільки прогнозування щорічного зростання реальної заробітної плати на довгостроковий період має базуватися на конкретних показниках економічного розвитку.
11	Об'єднання роботодавців зобов'язується забезпечити погашення заборгованості із заробітної плати на економічно активних підприємствах протягом 2006 року, в тому числі у I півріччі — не менш як 50% заборгованості.	Вилучити , оскільки за результатами домовленостей 22.02.06 вилучено пункт узгодженого тексту розділу. Крім того, неможливо вичислити обсяги заборгованості по підприємствах, які не є суб'єктами Генеральної угоди.
12	Забезпечити щорічне зростання частки оплати праці у ВВП (з урахуванням нарахувань на заробітну плату) не менш як: — у 2006 році — 48%; — у 2007 році — 52%; — у 2008 році — 56%; — у 2009 році — 60%.	Вилучити , оскільки частка оплати праці у структурі ВВП не впливає на розмір заробітної плати. Як свідчить світовий досвід за умови стійкого економічного зростання, частка оплати праці у ВВП може досягти певного стабільного значення. При цьому розмір заробітної плати може зростати. Отже, прямої залежності розміру середньої заробітної плати від частки оплати праці у ВВП немає. Необхідно також зазначити, що відносно велика частка оплати праці у витратах на виробництво не є свідченням високого рівня оплати праці. Вона залежить від рівня матеріалоемності та технології виробництва.

№ п/п	Позиція Сторони профспілок	Позиція Сторони власників
13	Забезпечувати щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за два прожиткових мінімуми, не менше як на 15 відсоткових пункти.	Вилучити , оскільки не можливо прогнозувати щорічне збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу за два прожиткових мінімуми, на довгостроковий період.
	Кабінет Міністрів України зобов'язується:	
14	У 2007 році забезпечити реалізацію гарантій щодо оплати праці, передбачених Законом України «Про освіту» (ст. 57), «Основами законодавства України про охорону здоров'я» (ст. 77 пункт «ж»), «Основами законодавства України про культуру» (ст. 28), Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» (ст. 23).	Вилучити , оскільки зазначена норма не є предметом переговорів за Генугодою.
15	Розробити та внести протягом I півріччя 2006 року за участю відповідних галузевих профспілок Порядок оплати праці осіб, яка здійснюється у формі грошового забезпечення, передбачивши підвищення стимулюючої ролі окладів за посадою та спеціальним (військовим) званням, дові-вши їх розмір до 65—70% від місячної суми грошового забезпечення.	Вилучити , оскільки зазначена норма не є предметом переговорів за Генеральною угодою; грошове забезпечення не регулюється законодавством про оплату праці.

№ п/п	Позиція Сторони профспілок	Позиція Сторони власників
Розділ III Охорона праці та здоров'я, умови праці та відпочинку		
Кабінет Міністрів України зобов'язується:		
16	<p>Вилучити</p> <p>Разом з власниками підприємств здійснити протягом 2006 року погашення в повному обсязі залишку заборгованості з виплат відшкодування шкоди та одноразової допомоги потерпілим та сім'ям осіб, загиблих на виробництві, яка утворилась станом на 1 квітня 2001 року.</p>	
Розділ IV «Соціальний захист та задоволення духовних потреб»		
<i>У сфері соціального захисту</i>		
Кабінет Міністрів України зобов'язується:		
17	<p>Розробити мінімальні норми споживання та запровадити надання малозабезпеченим верствам населення субсидій на послуги транспорту, за встановлення і користування телефоном та запровадити ці субсидії з 2007 року.</p>	<p>Вилучити, оскільки чинним законодавством надання зазначених субсидій не передбачено.</p>

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Волкова Олена Валеріївна – кандидат економічних наук,
доцент кафедри загальноекономічних дисциплін
Полтавського університету споживчої кооперації України

РИНОК ПРАЦІ

Навчальний посібник

Керівник видавничих проектів – *Б.А.Сладкевич*
Друкується в авторській редакції
Дизайн обкладинки – *Б.В. Борисов*

Підписано до друку 26.02.2007. Формат 60x84 1/16.
Друк офсетний. Гарнітура PetersburgС.
Умовн. друк. арк. 39.

Видавництво “Центр учбової літератури”
вул. Електриків, 23
м. Київ, 04176
тел./факс 425-01-34, тел. 451-65-95, 425-04-47, 425-20-63
8-800-501-68-00 (безкоштовно в межах України)
e-mail: office@uabook.com
сайт: WWW.CUL.COM.UA

Свідоцтво ДК №2458 від 30.03.2006