

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

ТИТАР О. О., доцент, к.е.н.

РИНОК ПРАЦІ

Навчальний посібник

*з курсу „Макроекономіка”
для студентів економічних спеціальностей
усіх форм навчання*

Харків, ХНАДУ, 2008

ЗМІСТ

Тема 1. Ринок праці в економічній системі, його суть і функції

1. Ринок праці : суть, зміст і структура
2. Умови виникнення і ефективного функціонування ринку праці
3. Функції та сегментація ринку праці
4. Державне регулювання ринку праці в Україні

Тема 2. Механізм саморегулювання ринку праці.

1. Класичні моделі ринку праці
2. Зарубіжні моделі ринку праці

Тема 3. Індивідуальна пропозиція на ринку праці

1. Загальна схема ринку праці
2. Індивідуальна пропозиція робочої сили
3. Пропозиція інтенсивності праці і якості робочої сили

Тема 4. Сукупна пропозиція на ринку праці

1. Сукупна пропозиція робочої сили, джерела і фактори її формування
2. Сегментація робочої сили
3. Регіональні аспекти попиту і пропозиції робочої сили
4. Регулювання пропозиції робочої сили

Тема 5. Індивідуальний і сукупний попит на робочу силу

1. Попит на робочу силу
2. Фактори впливу на попит робочої сили

Тема 6. Забезпечення зайнятості населення

1. Поняття зайнятості населення, її види і форми
2. Сучасні тенденції та перспективи зайнятості населення в Україні
3. Світові структурні зрушення у сфері зайнятості
4. Основні принципи і напрямки державної політики зайнятості

Тема 7. Безробіття, його форми та причини

1. Безробіття, його види і показники
2. Причини і соціально-економічні наслідки безробіття

3. Соціальний захист населення

Тема 8. Гнучкий ринок праці

1. Поняття жорсткості і гнучкості ринку праці
2. Гнучкі форми зайнятості

Тема 9. Внутрішньофірмовий ринок праці

1. Внутрішньофірмовий ринок праці: поняття, причини виникнення, переваги
2. Дисбаланс на ринку праці. Рух кадрів і його стабілізація
3. Пристосування кадрів до змін на підприємстві

Тема 10. Інфраструктура ринку праці

1. Державна служба зайнятості, її організаційна структура і функції
2. Соціальне партнерство на ринку праці України – інститут регулювання соціально-трудових відносин
3. Соціальне страхування громадян

Тема 11. Профспілки на ринку праці

1. Поняття профспілок. Нормативно-правове регулювання їх діяльності
2. Структура та функції профспілок України
3. Профспілки на ринку праці

Тема 12. Особливості та етапи формування ринку праці в Україні

1. Необхідність і основні напрямки структурної перебудови економіки
2. Вплив структурної перебудови економіки на формування ринку праці
3. Основні характеристики новітніх тенденцій розвитку світового ринку праці

Рекомендована література

Вступ

Україна – це країна з ринковою економікою, де нині формується національний ринок. Складовою частиною якого є ринок праці. В системі ринкової економіки він відіграє важливу роль, оскільки забезпечує трудовими ресурсами інші ринки, тобто без нього не може функціонувати жоден ринок.

Навчальний посібник побудований на об'єктивних економічних законах та механізмах ринкової економіки, в ньому враховані досягнення теорії і практики в сфері ринку праці, особливості ринкової економіки в Україні.

Метою навчального посібника є формування системи теоретичних знань про механізм ринкового, державного та колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин між суб'єктами ринку праці, а також набуття вмінь і навичок практичного застосування отриманих знань майбутніми фахівцями в сфері економіки праці.

Головне завдання навчального посібника полягає у вивченні теоретичних положень ринку праці; набутті вмінь і навичок практичного застосування цих знань у практиці регулювання механізмів ринку праці на рівні підприємства, галузі та національної економіки.

В результаті вивчення курсу “Макроекономіка” студент повинен знати: загальні положення про роль і місце ринку праці в економічній системі; типи і види ринку праці; механізм його функціонування; державне регулювання попиту, пропозиції, зайнятості, безробіття і ринку праці; склад зайнятого населення, форми і види зайнятості, основні напрямки державної політики зайнятості населення; підходи до визначення безробіття, його види, причини і соціально-економічні наслідки; напрямки державної політики в соціальному захисті безробітних; інфраструктуру ринку праці і її інститути; стан ринку праці України, його особливості.

В процесі вивчення курсу студенти повинні оволодіти основними теоретичними положеннями, методичними принципами та прийомами в області ринку праці, що дозволить їм отримати такі практичні вміння і навички: визначати попит і пропозицію на труд, ставку заробітної плати, показники зайнятості і безробіття; аналізувати процеси, які відбуваються у перехідній економіці України і формують модель ринку праці; прогнозувати ринок праці і передбачати його позитивні і негативні тенденції; узагальнювати

результати аналізу, прогнозу і визначення сучасних тенденцій на ринку праці; виробляти навички вибору засобів самореалізації особистості і активного пошуку ефективного працевлаштування.

Навчальний посібник призначений для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів, насамперед для студентів заочної форми навчання, а також для всіх, хто бажає оволодіти знаннями з ринку праці.

ТЕМА 1.

Ринок праці в економічній системі, його суть і функції

1. Ринок праці : суть, зміст і структура

Україна – це країна з перехідною ринковою економікою, де формується національний ринок. Це означає, що формується ринок засобів виробництва, ринок предметів споживання, фінансовий ринок, ринок послуг, ринок праці, ринок інформації тощо. Вони входять у ринкову систему країни і роль ринку праці тут значна, тому що він поставляє робочу силу на інші ринки. Без ринку праці не може функціонувати жоден ринок. Але в той же час ринок праці може функціонувати тільки у взаємозв'язку із іншими ринками.

Ринок праці – це багатогранне поняття. Ринок праці – це система економічних відносин, пов'язаних з формуванням і реалізацією попиту і пропозиції робочої сили; це – економічний простір, сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці і продавці праці; це – механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками [14, с.47].

Ринок праці – це сукупність соціально – трудових відносин між покупцями і продавцями з приводу умов найму і використання робочої сили. [5, с. 139].

Історично ринок праці виникає тоді, коли виробник відділився від засобів виробництва і став юридично незалежним. Він був вимушеним продавати свою здібність до праці, або робочу силу, так появився новий товар, який дав назву новому ринку.

Ринок праці також як другі типи ринку має ресурсний і товарний характер, але має і особливості: по-перше, він породжує багато економічних і соціальних проблем (бідність, безробіття, інфляція, мітинги, страйки тощо), але справитися з ними не в змозі, тому він примушує суспільство і державу створювати відповідну систему, яка б організувала розв'язання цих проблем. По-друге, відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу купівлі – продажу товару „праця” безперервні, аж до звільнення найманого працівника. По-третє, особливим є товар „праця”, тому що носієм його є людина з усіма своїми правами, обов'язками, які охороняє закон і роботодавець повинен їх враховувати. „Працю” не можна зберігати, так як вона є джерелом існування. Корисність товару „праця” після початку його використання зростає. „Праця” – товар виробничого призначення, але

він несе ще й особисте навантаження і тому є вирішальним. По-четверте, ринок праці охоплює не лише сферу обміну, а й сферу розподілу та виробництва робочої сили.

Принциповим є питання, що продається і покупається на ринку праці: "робоча сила" чи "праця". Прихильники марксистської теорії ринкових відносин стверджують, що на ринку праці продається робоча сила, як здібність до праці, яку і експлуатує роботодавець. Сучасна економічна теорія доводить, що на ринку праці продається і покупається праця, а заробітна плата – плата за працю. Прибічники третьої точки зору вважають ринок праці ресурсним ринком.

На ньому основними суб'єктами купівлі – продажу виступають роботодавець – покупець праці і найманий робітник – продавець ресурсу праці. Останній являється носієм і власником своєї робочої сили, тобто сукупності розумових і фізичних здібностей до праці. Праця – це ресурс особливого роду, який не можна відділити від його власника. Об'єктом ринкової угоди є право використання одиниці ресурсу праці певної якості при певних умовах у певний відрізок часу. Ціною одиниці ресурсу виступає рівноважна заробітна плата, яка встановлюється на ринку праці на основі співвідношення попиту і пропозиції. Цю точку зору поділяють і автори роботи.

Головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція (Пр), яка охоплює усю найману робочу силу і сукупний попит (По), як загальна потреба економіки у найманий робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці. (рис. 1).

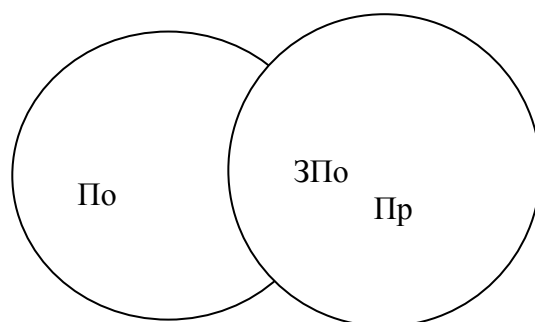


Рис.1. Сукупний ринок праці: де
По – сукупна потреба на працю;
Пр – сукупна пропозиція праці;
ЗПо – задоволений попит на працю.

Таким чином, та частина ринку праці, яка утворюється на перехрещенні сукупного попиту і сукупної пропозиції має назву задоволений попит на працю (ЗПо). Не перехрещені частки відповідають поточному ринку:

$$ПР = СР - ЗПо,$$

де СР – сукупний ринок праці;

ПР – поточний ринок праці.

Поточний ринок праці утворюється за рахунок природного і механічного руху робочої сили і робочих міст. Він складається з відкритого і закритого ринків праці. Відкритий ринок праці – це економічно активне населення, яке шукає роботу і має потребу у підготовці, перепідготовці, а також усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки. Закритий ринок праці – це особи, які формально зайняті в економіці, але у той же час у зв'язку зі скороченням виробництва або зі зміною його структури можуть бути звільнені.

Виходячи з визначення і характеристики ринку праці можна установити основні його елементи:

1) Сторони ринкових відносин, або суб'єкти ринку праці: роботодавці (і їх об'єднання), найняті працівники (і їх союзи) і держава;

2) Правові акти, які регламентують сторони ринкових відносин (КЗП, закон "Про зайнятість населення" та інші).

3) Кон'юнктура ринку – співвідношення попиту і пропозиції праці, яка визначає ставку заробітної плати на конкретні види праці і рівень зайнятості населення. Існують три типи кон'юнктури ринку праці:

- трудозбитковий, коли пропозиція праці перевищує попит на нього;
- трудодефіцитний, коли попит на працю нижче, ніж його пропозиція;
- рівноважний, коли попит на працю дорівнює його пропозиції.

4) Служби зайнятості населення (центри, біржі, бюро тощо).

5) Інфраструктура ринку праці – це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств та фірм, суспільні організації і фонди, які забезпечують ефективну взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.

6) Система соціальних виплат і гарантії для громадян, яких з виробництва перевели на нове місце роботи, та безробітних.

7) Альтернативні форми забезпечення зайнятості: суспільні роботи, надомна праця, сезонні роботи та інші.

Для функціонування ринку праці необхідне існування і взаємодія усіх його елементів

2. Умови виникнення і ефективного функціонування ринку праці

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

Ефективне функціонування ринку праці можливе за наявності ряду умов, до яких відносяться: по-перше, повна самостійність та незалежність продавця та покупця робочої сили в поєднанні з їх економічною відповідальністю; по-друге, відносини агентів на ринку праці - це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами; по-третє, функціонування ринку праці тим більш ефективно, чим активніша *конкуренція* між власниками робочої сили за право зайняття робочого місця та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили; по-четверте, повинен існувати *баланс* між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та

грошовою масою заробітної плати; по-п'яте, наймані працівники та роботодавці для захисту своїх інтересів можуть об'єднуватись в спілки. (Проте в одній спілці вони перебувати не можуть.) ; по-шосте, продавець прагне продати свій товар найдорожче, а покупець купити найдешевше; по-сьоме, повинна існувати єдність ринку робочої сили з ринком товарів та послуг, ринком капіталів та іншими типами ринків (наприклад, ринок робочої сили не може ефективно функціонувати без ринку житла).

3. Функції та сегментація ринку праці

Під функціями розуміють рід та вид діяльності. Сучасний ринок праці виконує такі функції [12. с.66]:

- Суспільного поділу праці. Ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами;

- Інформаційну. Ринок дає інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозиції робочих місць та робочої сили, якості робочої сили тощо.

- Посередницьку. Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб.

- Ціноутворюючу. Це основна функція ринку праці, який встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили. Лише на ринку діє закон вартості і відбувається загальне визнання витрат праці на відтворення товару "труд" і визначається його вартість.

- Стимулюючу. Ринок праці завдяки конкуренції стимулює роботодавців краще використовувати трудові ресурси з метою підвищення прибутковості виробництва, а найманих працівників стимулює підвищувати професійно-кваліфікаційний рівень.

- Оздоровлюючу. Ринок праці дозволяє одержувати перевагу у конкурентній боротьбі більш якісній робочій силі і стимулює постійно підвищувати цю якість.

- Регулюючу. Певною мірою ринок впливає і на формування пропозицій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів, господарств в інші, які пріоритетно розвиваються, і високорентабельні. Він регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а також

ефективне використання. Ринок праці, зокрема, регулює рух трудових ресурсів в народному господарстві, спонукаючи підприємців утримувати саме ту кількість працівників і такої кваліфікації, які забезпечують його прибутковість.

Сегментація ринку праці – це процес розподілу роботодавців і продавців праці на групи за ознаками, які їх об'єднують. Сегментарний ринок праці – це ринок з чітко визначеними частинами – сегментами, на яких концентруються певні категорії робітників (останні не є конкурентами іншим робітникам в інших частинах ринку праці), які конкурують поміж себе. Такі сегменти утворюються, наприклад, на ринках жіночої праці, праці інвалідів, літніх трудящих та ін.

Сегментація виконується за різними критеріями та в залежності від різних ознак. Ними можуть бути:

територіальний, соціальний, професійний підходи; ланки суспільного виробництва; кількісне співвідношення покупців та продавців товару "робоча сила"; умови конкуренції тощо.

З точки зору *територіального підходу* бувають ринки праці:

- внутрішній - місцевий, регіональний, національний;
- зовнішній - транснаціональний та світовий.

В залежності від *соціального підходу* виділяють ринки:

- робочих кадрів (працівників переважно фізичної праці);
- спеціалістів та менеджерів (працівників переважно нефізичної праці).

Залежно від *професії* розрізняють ринок, наприклад, токарів, гірників, лікарів, економістів тощо.

З точки зору ланки суспільного виробництва виділяють ринки праці:

- внутріфірмовий, тобто ринок праці підприємства, фірми, установи, організації тощо;
- галузевий;
- національний. Даний тип ринку праці співпадає з однойменним типом ринку за територіальною ознакою.

Залежно від кількісного співвідношення покупців та продавців товару „робоча сила” ринок праці, подібно до товарного, може бути монополією, монопсонією, олігополією, поліполією.

З точки зору умов конкуренції розрізняють ринки праці:

- необмеженої конкуренції (повної конкуренції, вільний ринок);
- обмеженої конкуренції (неповної конкуренції).

Особливе значення має виділення сегментів, в яких сконцентровані групи осіб з низькою конкурентоспроможністю: молодь, жінки з дітьми, інваліди 3-ї групи тощо. Вони потребують соціальної підтримки з боку держави.

Сегментація ринку праці має велике значення для аналізу ринку; вивчення його структури та ємності; виявлення контингенту, який утворює пропозицію праці і попит на нього; визначення перспектив ринку праці.

4. Державне регулювання ринку праці в Україні

Важливим об'єктом регулювання ринкової економіки є ринок праці. Ринок праці – це соціально – економічна підсистема в системі ринкових відносин, що базується на збалансованості попиту й пропозиції робочої сили, основним важелем регулювання якої є ціна робочої сили.

Основним показником оцінювання ринку праці є співвідношення між наявними вільними робочими місцями та кількістю осіб, які шукають роботу. Ринок праці в Україні тільки починає формуватися. Тому елементи інфраструктури ринку праці ще не діють достатньо ефективно, не відпрацьований механізм громадського та інституціонального регулювання, і держава повинна взяти на себе функцію регулювання ринку праці.

Держава застосовує такі види регулювання ринку праці:

захисне, призначене для обмеження дій, які призводять до незахищеності різних груп населення;

заохочувальне, направлене на створення умов, в яких можуть здійснюватись і розвиватись певні форми діяльності;

обмежувальне, яке здійснюється для виключення дій окремих осіб або груп таким чином, щоб вони не могли одержувати певних переваг перед іншими;

директивне регулювання, яке передбачає вплив уряду на ринок праці з врахуванням інтересів населення;

регулювання за допомогою економічних, фінансових заходів (податків, субсидій), які сприяють росту пропозиції на ринку або зростанню зайнятості.

Державне регулювання ринку праці в Україні здійснюється через економічні, правові та адміністративні важелі.

Економічними важелями регулювання ринку праці й зайнятості населення є:

- формування оптимальних нормативів пільгового оподаткування підприємствам, які створюють додаткові робочі місця для громадських робіт і фонди страхування на випадок безробіття;
- формування оптимальних нормативів пільгового оподаткування та застосування пільгових кредитів для підприємств, що приймають на роботу жінок, молодь, інвалідів та інших осіб, які підпадають під 5%-ву квоту. Водночас нормативні штрафи та санкції мають застосовуватись до підприємств, що відмовляють у прийомі на роботу зазначеним особам. Механізм дії цих важелів повинен бути законодавчо врегульований;
- оптимізація заробітної плати робітника з урахуванням ціни мінімального споживчого кошика. Цей норматив та механізм його дії мають визначатися виходячи з цін мінімального споживчого кошика для робітника та членів його сім'ї, які перебувають на його утриманні, та ціни робочої сили. Зазначений норматив має враховувати також регіональний рівень цін на споживчі товари та особливості змін ціни робочої сили на регіональному ринку праці;
- оптимізація нормативу допомоги по безробіттю на рівні фізіологічного мінімуму споживання на безробітного та членів його сім'ї, які перебувають на його утриманні;
- уведення квот на постачання робочої сили. Механізм застосування таких квот має враховувати можливості працевлаштування робочої сили в регіоні, рівень попиту на неї, рівень цін, наявність житла та розвиток соціальної інфраструктури;
- дотації підприємствам, що створюють центри підготовки та перепідготовки кадрів на потребу ринку. Механізм надання таких дотацій має враховувати регіональний попит на робітників певної спеціальності в регіоні та якість підготовки кадрів.

Ще одним напрямком державного впливу на ринок праці є державні контракти. Вони укладаються між державою та підприємствами, спрямовуватися на створення додаткових робочих місць і пом'якшення наслідків безробіття, створення робочих місць на громадських роботах регіонального масштабу. Державні контракти мають враховувати стан ринку праці на перспективу, інших сегментних ринків і розвиток демографічної ситуації в регіоні.

Розвиток ринку праці потребує створення правових важелів державного регулювання через внесення змін до законодавчих актів про працю, закріплення заробітної праці як ціни робочої сили, відповідності рівня заробітної плати рівню цін на споживчому ринку (мінімальна заробітна плата має дорівнювати фізіологічному мінімуму споживання).

До адміністративних важелів регулюванню ринку праці та зайнятості належить:

- упровадження активної та пасивної політики на ринку праці України та її регіонів через організацію громадських робіт;
- створення страхових фондів на випадок безробіття;
- перекваліфікація робітників на потребу ринку і виплати допомог та кредитів безробітним і членам їх сімей;

створення центрів з підготовки кадрів при центрах сприяння зайнятості.

Головними нормативними актами, відповідно до яких регулюють ринок праці в Україні, є Закон України “Про зайнятість населення”, Державна програма зайнятості населення на 2001-2004 роки та Указ Президента України “Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року”.

Закон "Про зайнятість населення" визначає категорії зайнятості, права громадян у виборі виду діяльності, статусу безробітних, права на допомогу у зв'язку з безробіттям, механізм формування та використання фонду сприяння зайнятості населення тощо.

Державна програма зайнятості передбачає заходи держави з надання допомоги громадянам у їхньому працевлаштуванні, організації роботи з професійної перепідготовки кадрів, участі у профорієнтаційній роботі, сприяння створенню робочих місць, організації громадських оплачуваних робіт.

Головні функції з регулювання ринку праці в Україні виконує Міністерство праці та соціальної політики. Для реалізації програми зайнятості і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території України створено державну службу зайнятості. Деякі функції з регулювання ринку праці виконує Міністерство Економіки та управління, департаменти економіки місцевих державних адміністрацій. Вони аналізують і прогнозують кількість населення, складають баланс трудових ресурсів, з метою виконання програм економічного і соціального розвитку, вживають заходів щодо забезпечення зайнятості та соціального захисту населення. Розподіл трудових ресурсів за видами зайнятості відображає тенденції, що

складаються у процесі їхнього відтворення. Зведений баланс містить інформацію про склад і використання трудових ресурсів у середньорічному обчисленні.

Повніше ринок праці характеризує зведений баланс ринку праці. Інформацією для його складання є розрахункові баланси ринку праці, що їх розробляють обласні служби зайнятості на підставі даних підприємств і організацій та виконкомів міських Рад і районних держадміністрацій. В балансі ринку праці визначають очікувану кількість незайнятого населення. Такими є особи, які вперше шукають роботу; жінки, які мали тривалу перерву в роботі, пов'язану з доглядом за малолітніми дітьми; працівники, звільнені з підприємств і організацій унаслідок зміни профілю, обсягів виробництва й організації праці; інваліди III групи; військовослужбовці, звільнені з армії тощо.

У балансі також розраховують наявні вакансії, новостворювані робочі місця тощо, визначають кількість осіб, яких скеровують на навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації.

В Україні законодавчо врегульовано лише загальні питання забезпечення зайнятості, регулювання ринку праці, захисту громадян від наслідків безробіття.

Контрольні питання до теми

1. Поняття ринку праці.
2. Елементи ринку праці.
3. Типи кон'юнктури ринку праці.
4. Який тип кон'юнктури ринку праці склався в Україні?
5. Функції ринку праці.
6. В чому сутність оздоровчої функції ринку праці?
7. Для чого роблять сегментування ринку праці.
8. Назвіть критерії які покладені в основу сегментації ринку праці.
9. Види державного регулювання ринку праці.
10. Економічні важелі державного регулювання ринку праці.
11. Адміністративні важелі державного регулювання ринку праці.
12. Чому необхідно регулювати ринок праці?

Тема 2.

Механізм саморегулювання ринку праці

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.

1. Класичні моделі ринку праці

1. Взаємодію попиту і пропозиції на ринку праці визначають за допомогою декількох моделей взаємодії продавців і покупців праці в залежності від ступені конкуренції. Серед них: чисто конкурентний ринок праці, модель монопсонії (монополії одного покупця), моделі з врахуванням дії профспілок, модель двосторонньої монополії ().

Чисто конкурентний ринок праці. Для нього характерні такі риси:

наявність великої кількості фірм, конкуруючих між собою при наймі конкретної праці;

багаточисельна кількість робітників рівної кваліфікації, які пропонують свій труд незалежно друг від друга;

ні фірми і ні робітники не контролюють і не диктують ставки заробітної плати.

Схематично взаємодію попиту і пропозиції можна представити так (рис. 2).

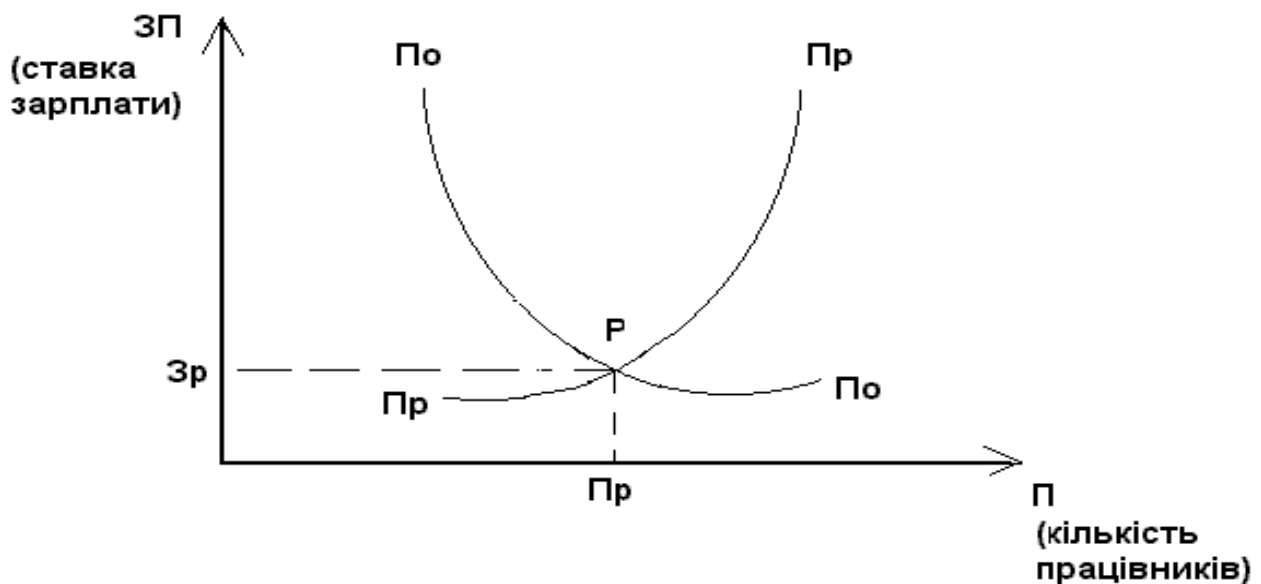


Рис. 2. Модель чисто конкурентного ринку

Де:

Крива P_oP_o – характеризує зміну попиту на працю, крива P_rP_r – характеризує зміну пропозиції праці.

Із малюнку видно, що крива P_oP_o при інших рівних умовах, для робітників однакової кваліфікації, найбільший попит приходився на тих, хто претендує на низькі ставки заробітної плати і навпаки, найбільша пропозиція праці (P_rP_r) при високих ставках заробітної плати. В точці перетинання кривих попиту і пропозиції праці (P) встановлюється рівноважна ціна праці і рівень потреби у праці даної кваліфікації. На такому ринку ніхто не може впливати на ставку заробітної плати.

Моносонічний ринок праці. Для нього 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 на пряму залежить від числа найманих працівників.

Процес установлення ставки заробітної плати і рівня зайнятості можна представити на рис. 3.

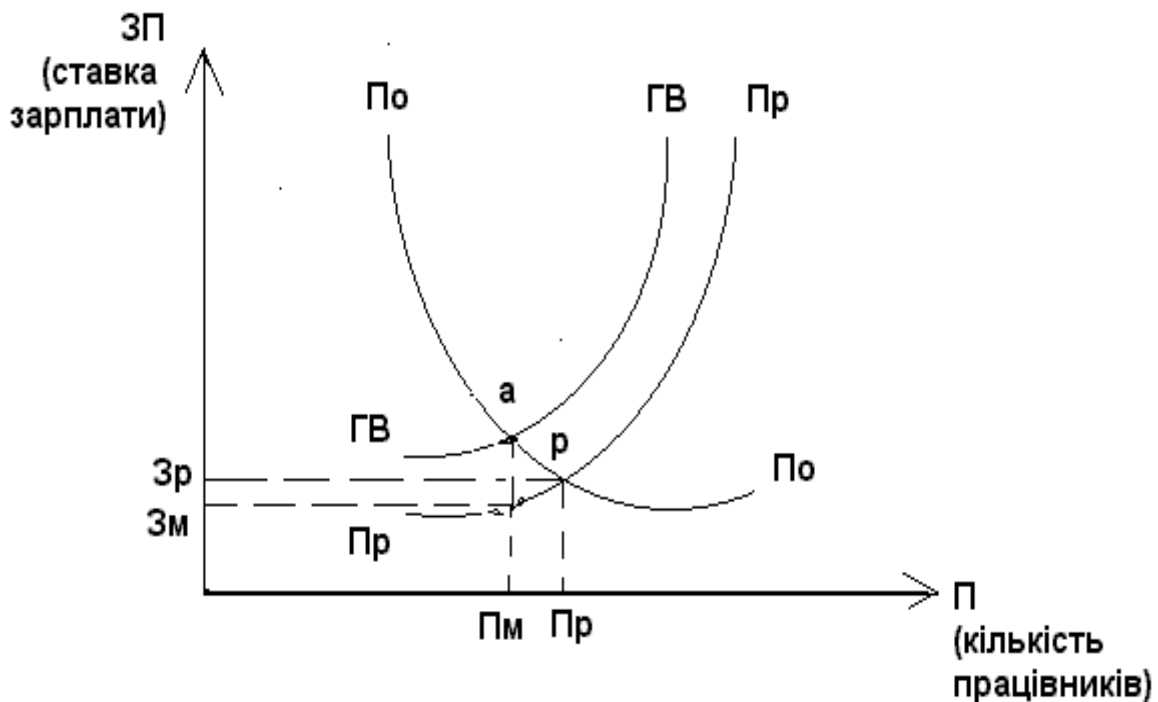


Рис. 3. Модель моносонічного ринку

Крива $PrPr$ характеризує середні витрати, а $ГВ$ – граничні витрати, і показує як будуть змінюватись граничні витрати фірми на наймання робітників за більш високі ставки заробітної плати, тому що треба довести ставки заробітної плати раніше найнятих робітників до... додатково прийнятих, щоб запобігти соціальної напруги на фірмі крива $ГВ$ буде вищою ніж крива $PrPr$, тому що граничні витрати монополіста на найом будуть вищими ніж середні ставки заробітної плати. Для максимізації прибутку фірма буде урівнювати граничні витрати на працю в точці перетинання кривої попиту $ПоПо$ із кривою граничних витрат $ГВ$ (точка a) кількість робітників, найманих монополістом буде Pr , а ставки заробітної плати – $Зм$. Монополіст скорочує зайнятість, щоб знизити ставки заробітної плати нижче конкурентних.

Моделі ринку праці за участю на ньому профспілок. Профспілки призначені захищати інтереси робітників. Для цього вони впливають на збільшення попиту на працю і підвищення заробітної плати. Процеси, які відбуваються на цьому ринку представлені на рис. 4.

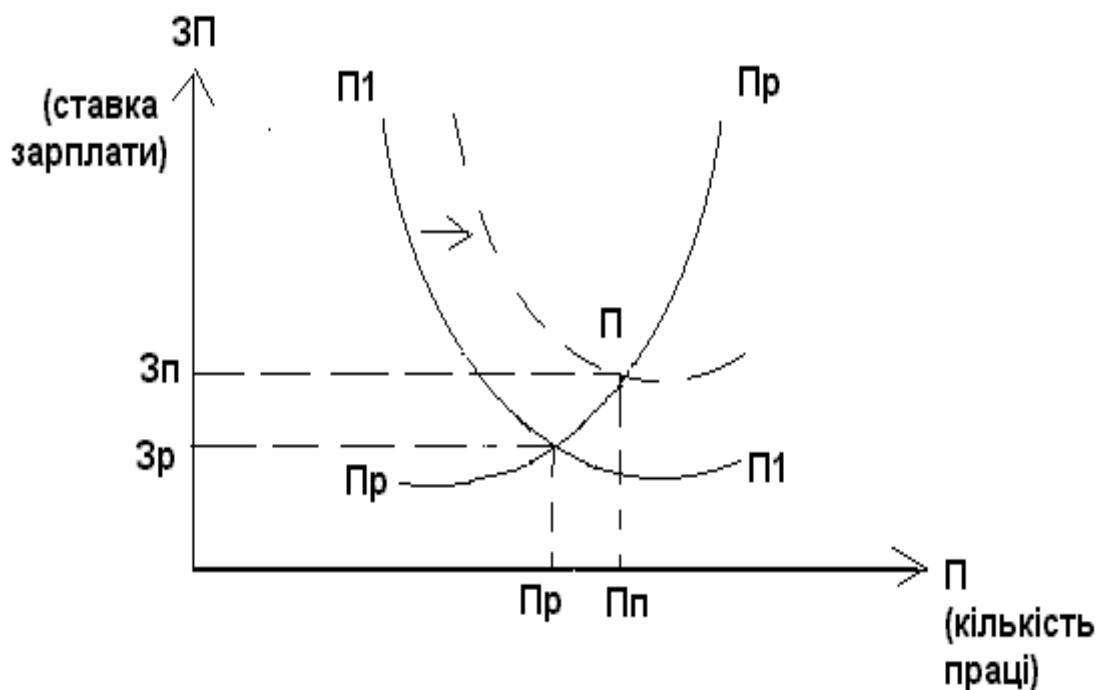


Рис. 4. Модель ринку праці за участю профспілок

Якщо попит на працю збільшиться з $П1$ - $П2$, то ставки заробітної плати зростуть з $Зр$ до $Зп$, а зайнятість збільшиться з Pr до $Пп$.

Попит на працю профспілки можуть збільшувати таким чином:

протекціоністських митних тарифів;

збільшення 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 ріст ставок заробітної плати через обмеження пропозиції праці через обов’язковий вихід на пенсію осіб пенсійного віку, скорочення робочої неділі та ін. Графічно це виглядає так (рис. 5).

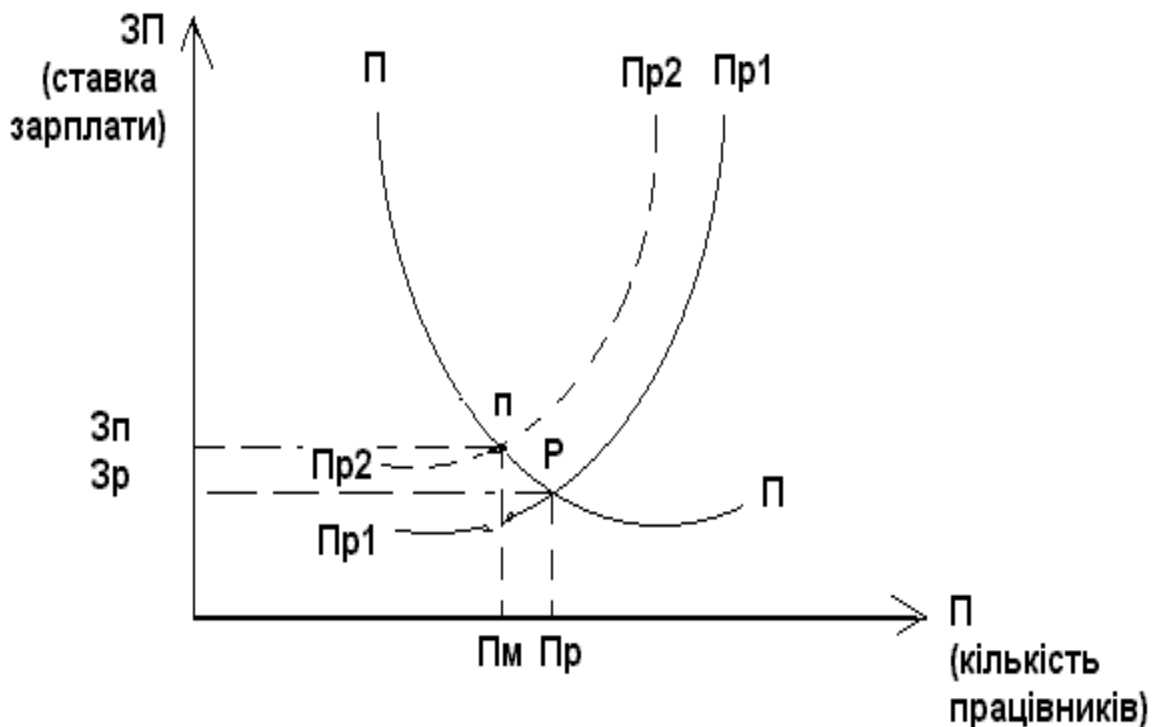


Рис. 5. Модель ринку праці за участю профспілок

Зменшення пропозиції праці з $Пр1$ до $Пр2$ веде до росту заробітної плати з $Зр$ до $Зп$, але зайнятість зменшиться з $Пр$ до $Пм$. Такий підхід профспілок, які дають тиск на підприємців і створюють штучну пропозицію праці, і це веде до збільшення заробітної плати.

Галузеві профспілки об’єднують всіх робітників певної галузі через страйки і позбавляють фірми пропозиції праці. І таким чином впливають на роботодавців при встановленні ставок заробітної плати (рис. 6).

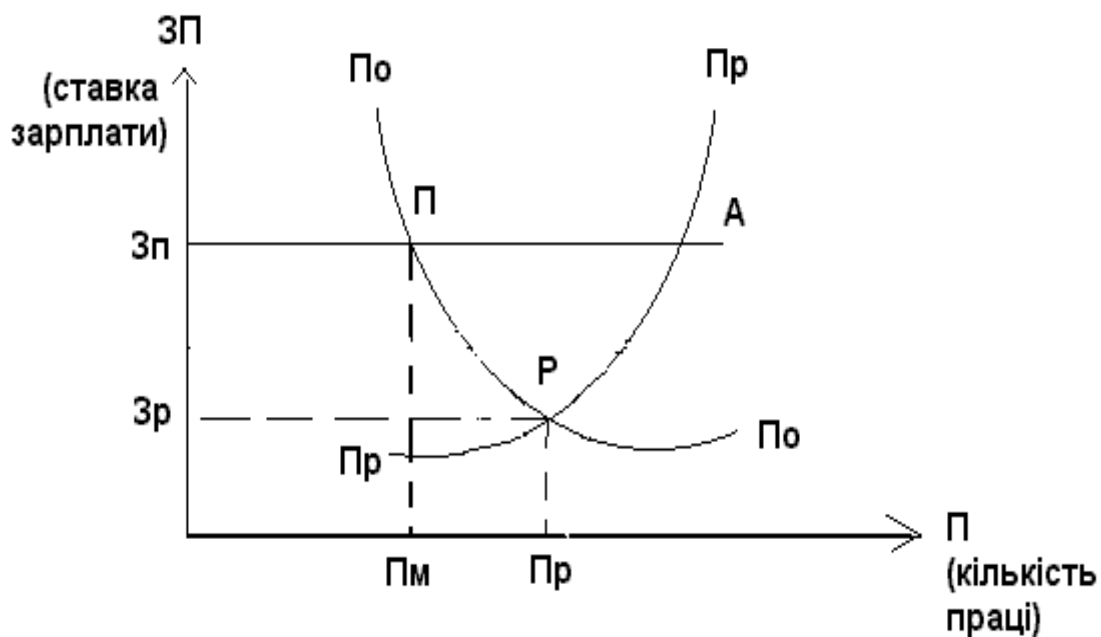


Рис. 6. Модель ринку праці за участю профспілок

Профспілки контролюють пропозицію праці, нав'язують ставки заробітної плати Z_p , які вище за Z_r . Зайнятість при цьому скорочується з P_r до P_m .

Модель двосторонньої монополії характерна для моносонічного ринку, на якому діють сильні галузеві профспілки. Процеси, які відбуваються на цьому ринку представлені на рис. 7.

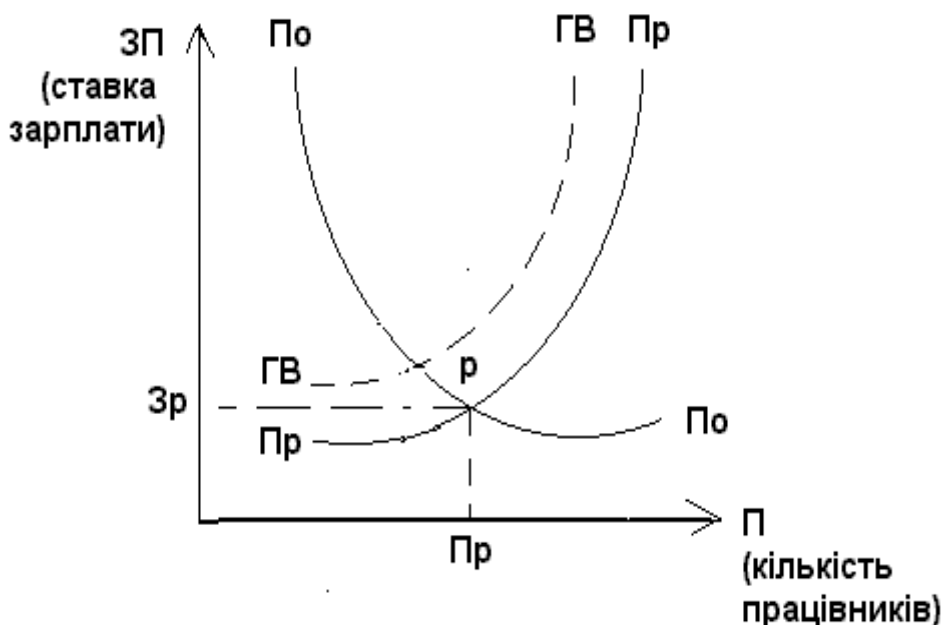


Рис. 7. Модель ринку праці двосторонньої монополії

Фірма-монополіст прагне встановити ставку заробітної плати на рівні Z_m , а галузеві профспілки домагаються встановлення заробітної плати на рівні Z_p . В результаті заробітна плата уде наблизитися до

рівноважної Зр. При цьому у адміністрації фірми пропадає прагнення до зменшення зайнятості, вона встановлена на рівні Зп. Таким чином ставка заробітної плати і зайнятість наближаються до умов конкурентного ринку праці.

Проведений аналіз класичних моделей ринку праці дозволяє зрозуміти механізм визначення ціни праці і зайнятості на ринку праці.

2. Зарубіжні моделі ринку праці

В кожній країні існує своя національна модель ринку праці. На формування конкретної моделі ринку праці впливають різні фактори: система підготовки, перепідготовки, росту кваліфікації робітників, система заповнення вакантних місць та способи регулювання трудових відносин за участю профспілок.

Поєднання і домінування тих чи інших факторів дозволяє виділяти три основних моделі: японську модель ринку праці, модель США, шведську модель [14, с. 10 – 23]. Розглянемо їх особливості.

Японська модель для неї характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі “довічного найму”, при якому гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним віку 55 – 60 років. Заробітна плата робітників і розміри соціальних виплат залежать від віку, освіти і стану роботи. Робітники послідовно проходять підвищення кваліфікації в середині фірми, на це фірми виділяють великі кошти. Для розширення підвищення професійного профілю робітники в плановому порядку переміщуються на нові робочі місця. Підвищення по службі проходить повільно, його чекають 8 – 10 років. Існує тенденція групового підвищення. така політика сприяє вихованню у робітників фірми творчого відношення до виховання своїх обов’язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує турботу за престиж фірми. В випадку скорочення виробництва, як правило персонал не звільнюють, а скорочують робочий час, або переводять частину робітників на інші підприємства за їх згодою. Японська модель відповідає рисам внутрішньофірмового ринку праці. Така модель ринку праці характерна для Франції, Південної Кореї та ін.

Модель США. Для ринку праці США характерною є децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробіття. Воно приймається кожним штатом окремо. Ця модель заснована на

таких ідеалах: індивідуалізмі, обмеженому впливу держави і конкуренції. На підприємствах діє жорстоке відношення до робітників. В разі скорочення виробництва фірми звільнюють працівників, а не скорочують робочий час, або переводять на іншу роботу. Робітникам повідомляють про звільнення не завчасно, а напередодні звільнення. Колективними договорами охоплено лише чверть усіх робітників. Фірми приділяють мало уваги професійній підготовці в середині фірми за винятком підготовки специфічних для неї робітників. Заробітна плата визначається на основі класифікації робіт і їх складності. Просування по службі проходить швидко (3 – 5 років) і як правило зв'язана з переходом на нове місце роботи, а не з розширенням професійно-кваліфікаційного профілю. Особливістю американського ринку праці є високий рівень контролю роботодавця за найманим робітником. Така політика фірм веде до високої географічної і профспілкової мобільності робітників і більш високому рівню безробіття ніж в Японії. Американська модель відповідає рисам зовнішнього ринку праці. Така модель ринку праці характерна для Великобританії, Швеції та інших країн.

Шведська модель. Її особливість полягає у тому, що держава проводить активну політику зайнятості, яка направлена на попередження безробіття. Вона включає такі заходи. По-перше, держава проводить обмежувальну фіскальну політику. Вона спрямована на підтримку менш прибуткових підприємств і стримування прибутковості високодохідних фірм з метою зниження інфляційної конкуренції між фірмами у підвищенні заробітної плати від 10 до 70%. По-друге, держава проводить “політику послідовності” в заробітній платі. Її суть полягає у досягненні рівної оплати за рівну працю незалежно від фінансового стану фірм. По-третє, держава підтримує слабкоконкурентних робітників (молодь, інвалідів, жінок та ін.), для чого виплачує субсидії роботодавцям для створення робочих місць і виплаті заробітної плати. По-четверте, держава підтримує зайнятість у соціально значимих секторах економіки, але мало прибуткових. Активна політика зайнятості на ринку праці потребує значних витрат. Вони складають у Швеції 2,7% валового національного продукту (у США – 0,8%).

Описані моделі ринку праці не є статистичними, вони змінюються відповідно зі змінами в економіці країн.

Контрольні питання до теми

1. Характеристика чистоконкурентного ринку праці.
2. Якою буде ставка заробітної плати й кількість зайнятих на моносонічному ринку праці?
3. Як профспілки впливають на пропозицію робочої сили?
4. Як профспілки впливають на попит робочої сили?
5. Характерні риси моделі двосторонньої монополії.
6. В чому особливості шведської моделі ринку праці?
7. Для яких країн характерним є внутрішній ринок праці?
8. Що означає рівноважна ставка заробітної плати?
9. Для яких країн характерне групове просування по службі?

Тема 3. Індивідуальна пропозиція на ринку праці

1. Загальна схема ринку праці

Для функціонування ринку праці необхідна взаємодія ринку капіталу, ринку продуктів і фірм. Кожна з фірм-виробників продукції або послуг повинна діяти одночасно на трьох ринках (рис. 8).

На ринках праці і капіталу фірми набувають чинники виробництва, а на ринку виробів продається вироблена продукція. Обсяг виробленої продукції залежить від: попиту на продукцію, від того скільки праці і капіталу вони можуть отримати і за якими цінами, а також від вибору технологій, що використовуються.

Дослідження ринку праці починається і закінчується аналізом попиту на працю та її пропозицію. Попит формують роботодавці, що приймають рішення щодо найму робочої сили в залежності від того

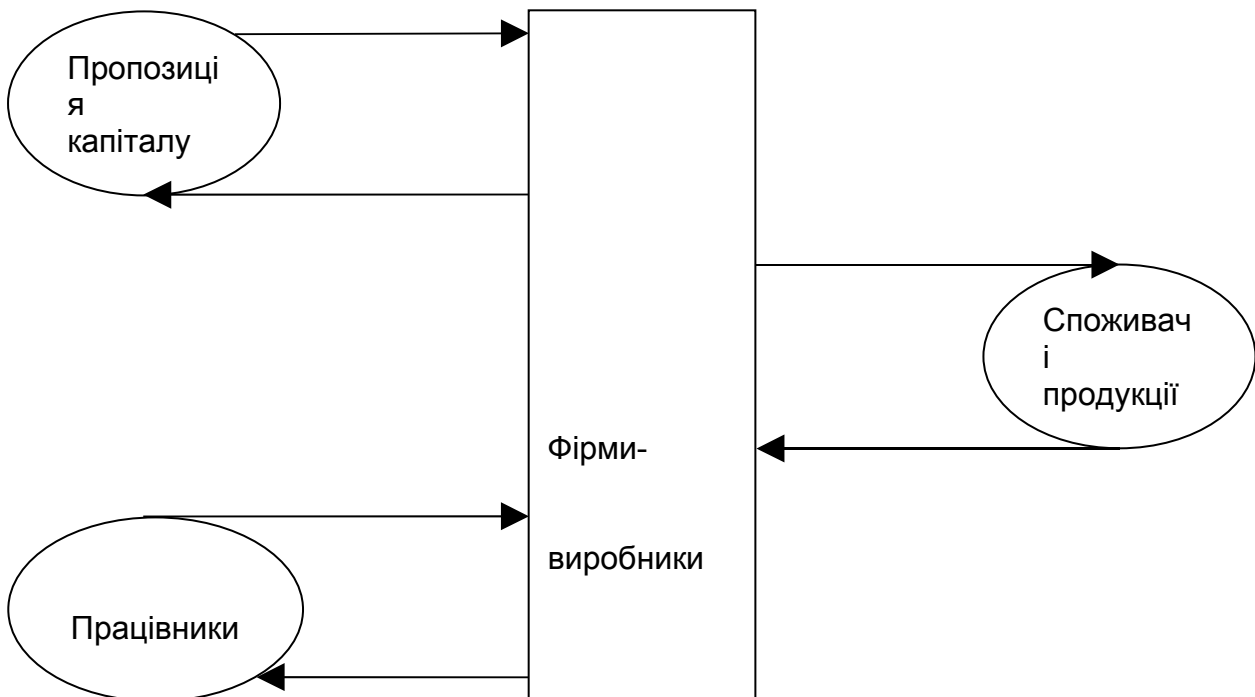


Рис. 8. Взаємодія трьох ринків

стану, в якому знаходяться усі три ринки. Пропозиція надходить від працівників та потенційних працівників, які вирішують де працювати і чи працювати взагалі в залежності від можливостей так чи інакше використовувати свій час.

Основні результати функціонування ринку праці пов'язані з такими чинниками: умовами зайнятості (зарплатою, рівнем винагород, умовами праці) і рівнем зайнятості.

2. Індивідуальна пропозиція робочої сили

Індивідуальна пропозиція праці надходить від тимчасово незайнятих працівників. Пропозиція праці залежить від різних чинників: заробітної праці, умов праці, матеріального стану сім'ї, стану здоров'я, часу на дозвілля тощо.

Класична теорія використовує концепцію корисності для аналізу пропозиції робочого часу. Під корисністю розуміють силу переваг одних факторів над іншими при вирішенні питання пропозиції робочого часу на ринку праці.

Вихід на ринок праці пов'язаний з розподілом часу між працею (оплачуваною зайнятістю) і дозвіллям (часом, який не оплачується). Дозвілля – це нормальний продукт, який людина використовує на відтворення робочої сили, виконання домашніх обов'язків, відпочинку, саморозвитку тощо. Заробітна плата – це ціна праці, грошовий еквівалент товарів і послуг. Тому підвищення заробітної плати впливає на вибір між працею і дозвіллям (відпочинком). Відпочинок досягається за рахунок доходу. Для кожної можливої комбінації доходу та відпочинку досягається свій рівень корисності. Співвідношення між такими комбінаціями та рівнем корисності називають функцією корисності або функцією переваги. Загальна формула функції корисності така [12, с. 73]:

$$U = f(I, L),$$

де U – рівень корисності,

I – характеристика одиниці доходу;

L – характеристика години відпочинку.

Людина мусить робити вибір, чому віддати перевагу відпочинку чи праці. Чим більше годин робітник відпочиває, тим менше кількість робочих годин, тим менше заробітна плата. Ставка заробітної плати – це основний фактор при виборі співвідношення між пропозицією робочого часу і відпочинком. Розглянемо, як впливає зміна ставки заробітної плати на індивідуальну пропозицію робочого часу.

По-перше, діє ефект заміщення. При збільшенні заробітної плати кожен відроблений час краще оплачується. Кожен вільний час робітника – це втрачена вигода. Тому робітник прагне замінити вільний час додатковою роботою. Вільний час замінюється набором товарів і послуг, які можна придбати на зростаючу заробітну плату. Таким чином, ефект заміщення веде до росту пропозиції праці.

По-друге, підвищення заробітної плати створює „ефект доходу”. Більша ставка заробітної плати підвищує реальні доходи і споживання нормальних товарів (якщо ціни на послуги не зростають). Дозвілля – це нормальний товар. Таким чином, робітники можуть більше відпочивати і менше працювати. „Ефект доходу” від підвищення заробітної плати веде до скорочення пропозиції праці.

Взаємозв’язок „ефекту доходу” і „ефекту заміщення” дозволяє визначити криву індивідуальної пропозиції праці (рис. 9).

Економісти називають цю криву „кривою зворотного згину” [9, с. 33]. Сукупний ефект від збільшення погодинної ставки оплати праці визначається співвідношенням „ефекту доходу” та „ефекту заміщення”. За умов низької оплати праці переважає „ефект заміщення” - обсяг пропозиції робочої сили на ринку праці збільшується. Із збільшенням зарплати посилюється дія „ефекту доходу” - люди починають ставитися до дозвілля, як до предмета розкошу.

Після забезпечення певного рівня матеріального добробуту помітно скорочується частка часу, що витрачається безпосередньо на його забезпечення, тобто на працю. Доки функція зростає на відрізку низької зарплати, домінує „ефект заміщення”; превалювання „ефекту доходу” віддзеркалюється в убутті функції на відрізку високої зарплати.

Проте, на рішення щодо обсягів пропозиції робочої сили на ринку праці і ведення домашнього господарства, оскільки частину своїх потреб людина може задовольнити як за рахунок придбання необхідних товарів чи послуг на відповідних ринках, так і в результаті діяльності в домогосподарстві. Роль останнього багатократно посилюється в регіонах з усталеними натуральними орієнтаціями, до яких належить і Україна.

Зрозуміло, що прийняте рішення лежить поміж цих граничних співвідношень, причому грошова та психологічна оцінка (зарплата та престижність) найманої праці істотно впливають на нього.

Коли йдеться про конкретний сектор ринку праці, де пропонуватиметься робоча сила, то крім очікуваної заробітної плати при прийнятті рішення враховуються також і інші умови: відстань, умови праці тощо.

3. Пропозиція інтенсивності праці і якості робочої сили

Інтенсивність праці – це темп роботи. Згідно з теорією пропозиції інтенсивності праці робітників, на неї впливають внутрішні і зовнішні мотиви. До внутрішніх мотивів відносять кількість робочих годин і рівень заробітної плати. Інтенсивність праці може бути вищою там, де кількість робочих годин менша. Високу інтенсивність праці не можна підтримувати тривалий час. Збільшення інтенсивності праці може бути обумовлена і збільшенням заробітної праці. Якщо праця відносно дешева, то втрати від низького темпу роботи будуть не такі великі. Якщо заробітна плата досить висока, то втрати роботодавця від низького темпу роботи будуть значними. Щоб стимулювати інтенсивну працю, роботодавці використовують гнучкі методи оплати праці; систему стимулюючих доплат; різні види групової винагороди тощо.

Інтенсивність праці повинна контролюватися з боку адміністрації і профспілок.

В процесі праці використовується робоча сила. На ринку праці користується попитом більш якісна робоча сила. Якість її залежить від віку, статі, фізичного здоров'я, рівня загальної освіти і професійної освіти. Конкуренція, яка існує на ринку праці, змушує людину підвищувати якість робочої сили, це можливо за рахунок підвищення рівня освіти як загальної так і професійної.

В зарубіжній літературі зустрічається поняття „людський капітал”, він визначає міру втіленої в людині здатності приносити доход і включає в себе природжені здібності й талант, а також освіту і набуту кваліфікацію.

Вірну думку висловлюють послідовники теорії „людського капіталу”, що освіта формує робочу силу, робить її більш кваліфікованою, більш продуктивною і більш конкурентоздатною на ринку праці. Збільшення продуктивності праці приводить до підвищення ставок заробітної плати і збільшення заробітної плати і підвищення рівня життя.

В умовах цивілізованого ринку праці існує закономірність – високий рівень освіти забезпечує високий рівень доходів. Для одержання освіти необхідно інвестувати в людський капітал. Для одержання необхідно інвестувати в людський капітал. Для прийняття інвестиційного рішення потрібно зважити всі витрати та вигоди.

Для визначення окупності освіти використовують метод визначення нинішньої вартості інвестицій (X) та норми віддачі інвестицій (r) [12, с. 94]:

$$X = R / (1 + r)$$

де R – доход, одержаний через 1 рік;

r – процентна ставка за кредит.

Норма віддачі вкладених інвестицій розраховується за формулою:

$$r = R / (X - 1)$$

Норма віддачі означає відсоткову ставку, що забезпечує рівність нинішньої вартості майбутніх надходжень від цих інвестицій їхньої поточної вартості.

Контрольні питання до теми

1. Від яких чинників залежить індивідуальна пропозиція робочої сили?
2. В чому сутність концепції корисності?
3. Як впливає зміна ставки заробітної плати на індивідуальну пропозицію робочого часу?
4. Що таке функція корисності?
5. Що таке інтенсивність праці?
6. Назвіть внутрішні і зовнішні чинники, які впливають на пропозицію інтенсивності праці.
7. В чому сутність поняття „людський капітал”?
8. Чи існує закономірність, що високий рівень освіти забезпечує високий рівень доходів?
9. Як визначити окупність освіти?

Тема 4. Сукупна пропозиція на ринку праці

1. Сукупна пропозиція робочої сили, джерела і фактори її формування

Розрізняють два підходи до визначення сукупної пропозиції робочої сили: вузький і широкий. З точки зору вузького підходу сукупна пропозиція робочої сили складається з чисельності тимчасово незайнятого на ринку праці населення; осіб, які вперше шукають роботу; осіб, які повторно вступають до найманої робочої сили після тривалої перерви. Сукупна пропозиція робочої сили в широкому розумінні складається з вищеназваних категорій тимчасово незайнятого населення і зайнятого на цей період населення, яке в будь-який час може опинитися без роботи і поповнити ряди безробітних.

Пропозиція робочої сили – це потреба різних груп працездатного населення в одержанні роботи за наймом і на цій основі – джерела засобів існування.

Джерелами формування пропозиції робочої сили є:

поточна пропозиція (безробітні);

внутрішньофірмова потенційна пропозиція (працюючі за наймом);

потенційна зовнішня пропозиція (зайняті в домашньому господарстві, підприємці, фермери, ремісники, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю, учні та студенти денної форми навчання, військовослужбовці, незайняте економічно неактивне населення, пенсіонери, підлітки до 16 років).

Тобто джерелами пропозиції робочої сили на ринку праці може бути зайняте і незайняте населення, працездатне і непрацездатне населення у межах працездатного віку і за його межами.

На сукупну пропозицію робочої сили можуть впливати такі чинники:

природні (кількість працездатних громадян, їх динаміка, склад за віком і статтю; приріст величини трудових ресурсів; співвідношення зайнятого і незайнятого населення, економічно активного та неактивного населення);

морально-психологічні (потреба в праці, як засіб самовираження);
економічні (рівень життя, рівень доходів, рівень цін);
особливості пенсійного законодавства;
кадрова політика на підприємствах, від якої залежить пропозиція робочої сили з боку вже зайнятих працівників;
вплив профспілок на пропозицію робочої сили.

Пропозицію робочої сили варто визначати з урахуванням статистичної інформації про чисельність, статеву і вікову структуру трудових ресурсів, кількість економічно активного населення, рівня зайнятості осіб пенсійного віку і підлітків.

2. Сегментація робочої сили

Для аналізу, прогнозування і планування трудових ресурсів доцільно зробити сегментацію робочої сили за декількома признаками.

По-перше, виокремлення за кваліфікаційною ознакою по чотирьом групам. До першої входить відносно нечисленна, але стабільна група висококваліфікованих керівників та управлінців. Вони мають високий соціальний статус і заробітну плати на рівні міжнародних стандартів, надійні гарантії зайнятості. До другої групи входять „професіонали”, які мають вищу і середню спеціальну освіту, зайняті в сфері високих технологій, службовці державного сектору. Вони мають непогану заробітну плату, яка корегується у зв'язку з інфляцією, високу конкурентоспроможність, досить високі гарантії зайнятості. До цієї групи відносять працівників тих галузей обробної промисловості, які безпосередньо втягнуті в процеси структурної перебудови і спаду виробництва. Заробітна плата і зайнятість зберігаються завдяки захисту з боку профспілок. До третьої групи відносять працівників тих професій, яких є надлишок на ринку праці. Вони мають низьку заробітну плату і слабкі гарантії зайнятості. До четвертої групи відносять соціально уразливих економічно активних осіб – молодь, яка вперше виходить на ринок праці, особи передпенсійного та пенсійного віку, інваліди, жінки з малолітніми дітьми тощо. Вони мають дуже маленькі доходи і слабкі гарантії зайнятості.

По-друге, виокремлення робочої сили 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 входять техніки, адміністративно-допоміжний персонал і робітники середньої кваліфікації. Вони займають первинні залежні робочі місця, 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.

По-третє, виокремлення робочої сили за ознакою конкурентоспроможності. Виділяють дві групи робітників: конкурентоспроможні і неконкурентоспроможні. До останніх належать молодь, жінки, люди похилого віку тощо.

По-четверте, виокремлення робочої сили за формою договірних відносин. Виділяють такі групи: а) особи, найняті на постійну роботу протягом повного робочого часу, вони 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.

Сегментація пропозиції робочої сили дозволяє визначити обсяги поточної і потенційної пропозиції і на основі отриманих даних розробляти програми перепідготовки і підвищення кваліфікації економічно активного населення, державні програми сприяння зайнятості різних рівнів.

3. Регіональні аспекти попиту і пропозиції робочої сили

Національний ринок праці складається з 25 регіональних ринків. В кожному з регіонів України склався свій рівень соціально-економічного розвитку; свій соціально-економічний режим відтворення робочої сили, інтенсивності руху робочої сили, співвідношення зареєстрованих безробітних і кількості вільних робочих місць та вакантних посад. Це дало підставу для групування регіональних ринків за основними елементами: попитом на робочу силу, пропозицією робочої сили і конкуренцією на одну вакансію.

Таблиця 1

Групування регіональних ринків за основними елементами

Економічні райони та області	Елементи ринку праці		
	Попит, осіб	Пропозиція, осіб	Конкуренція, осіб
1	2	3	4
Карпатський			
Закарпатська	до 1000	4100-6000	21-40
Івано-франківська	до 1000	4100-6000	61 і більше
Львівська	1001-2000	6100 і більше	61 і більше
Чернівецька	до 1000	2100-4000	41-60
Подільський			
Вінницька	1001-2000	2100-4000	21-40
Тернопільська	до 1000	4100-6000	61 і більше
Хмельницька	до 1000	2100-4000	21-40
Поліський			
Волинська	до 1000	2100-4000	61 і більше
Житомирська	до 1000	4100-6000	61 і більше
Рівненська	до 1000	4100-6000	61 і більше
Чернігівська	1001-2000	4100-6000	41-60
Східний			
Полтавська	1001-2000	4100-6000	21-40
Сумська	1001-2000	4100-6000	21-40
Харківська	3001 і більше	6100 і більше	до 20
Донецький			
Донецька	3001 і більше	6100 і більше	до 20
Луганська	3001 і більше	4100-6000	до 20
Придніпровський			
Дніпропетровська	3001 і більше	6100 і більше	21-40
Запорізька	2001-3000	2100-4000	до 20
Центральний			
Київська	1001-2000	4100-6000	21-40
Кіровоградська	до 1000	2100-4000	41-60
Черкаська	до 1000	4100-6000	41-60
Причорноморський			
Миколаївська	1001-2000	2100-4000	21-40
Одеська	1001-2000	до 2000	до 20
Херсонська	до 1000	2100-4000	21-40
АР Крим	1001-2000	2100-4000	до 20

Проаналізуємо співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці в регіональному аспекті. Аналіз табличних даних дозволяє виокремити декілька типових груп за ознакою співвідношення попиту і пропозиції. Так, Івано-Франківська, Тернопільська, Житомирська, Львівська, Волинська, Рівненська, Хмельницька і Херсонська області складають типову групу із значною перевагою пропозиції над попитом. Для них характерне високе навантаження на одне вільне місце, низька заробітна плата. Цим областям притаманна велика плинність кадрів та часті міграційні рухи.

Закарпатська, Сумська, Чернігівська, Вінницька області характеризуються сприятливішими умовами функціонування ринку праці, що виражається у зменшенні розриву між попитом та пропозицією, наслідком чого є зменшення навантаження на одне вільне робоче місце і низька заробітна плата.

Чернівецька, Кіровоградська і Черкаська області становлять третю типову групу, де ринку праці притаманні перевага пропозиції над попитом, але такий розрив забезпечує належну конкуренцію при низькій заробітній платі.

Полтавська та Київська області вдовольняють наявну пропозицію досить високим попитом. Специфіка цих областей зменшує навантаження на одне вільне місце і забезпечує високою заробітною платою працівників.

Структура Харківської, Донецької, Запорізької, Луганської і Дніпропетровської областей забезпечує сприятливі умови для функціонування цих регіональних ринків праці. Промислові гіганти пропонують великий спектр роботи, яка вимагає певної освіти та досвіду, що підтримує високий рівень заробітної плати та обмежене поле кандидатів на робоче місце.

Автономна Республіка Крим, Одеська і Миколаївська області характеризуються перевищенням пропозиції над попитом, конкуренцією на вакантні робочі місця, низькою заробітною платою і високою орієнтацією працездатного населення на різні форми само зайнятості у сфері офіційної і неофіційної економіки.

Аналіз ринку праці на регіональному рівні показує, що існує різний ступінь гостроти питання співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу. Але в кожному регіоні пропозиція робочої сили перевищує попит на неї.

4. Регулювання пропозиції робочої сили

Праценадлишковий ринок праці України потребує регулювання сукупної пропозиції робочої сили в напрямку її зменшення. Так рекомендується [12 , с.108]:

- збільшувати в закладах освіти кількість місць з 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 пенсії працюючим інвалідам;
- збільшувати допомогу по безробіттю;
- створювати умови для власного бізнесу, само зайнятості населення;
- знижувати вік виходу на пенсію і збільшувати її розміри;
- обмежувати одночасне отримання пенсії і заробітної плати;
- вводити віковий ценз для деяких професій та ін.

Контрольні питання до теми

1. Що таке пропозиція робочої сили?
2. З чого складається пропозиція робочої сили в вузькому і широкому розумінні?
3. Джерела формування сукупної пропозиції робочої сили.
4. Чинники, які впливають на сукупну пропозицію робочої сили.
5. Основні ознаки сегментації робочої сили.
6. Для чого проводиться сегментація робочої сили?
7. Напрямки зменшення сукупної пропозиції робочої сили.
8. Проаналізуйте попит на робочу силу по регіонах України.
9. Проаналізуйте пропозицію робочої сили в регіонах України.
10. Як складається співвідношення між попитом на робочу силу і пропозицією по різних регіонах України?

Тема 5. Індивідуальний і сукупний попит на робочу силу

1. Попит на робочу силу

Попит на робочу силу відбиває потребу економіки в певній кількості працівників на кожен даний момент часу. Він визначається кількістю та якістю робочих місць, які існують в економіці і функціонують або потребують заповнення. При цьому розрізняють ефективний попит, індивідуальний попит і сукупний попит. Ефективний попит визначається кількістю економічно доцільних робочих місць. Індивідуальний попит визначається кількістю вакантних робочих місць, які пред'являють окремі фірми. Сукупний попит включає вакантні робочі місця і зайняті працівниками, але неефективні робочі місця. Різниця між сукупним та ефективним попитом на робочу силу віддзеркалює надлишок робочої сили, тобто частину прихованого безробіття.

Попит на робочу силу визначається головним чином попитом на товари та послуги, що виробляються, тобто обсягами виробництва, які за інших рівних умов залежать від:

продуктивності праці;

ринкової вартості товару чи послуги, для виробництва якого застосовується робоча сила.

При цьому обмеженням корисності використання додаткової робочої сили є співвідношення її продуктивності з видатками на її використання. Відповідно зростання ціни робочої сили (зарплати чи ставок її оподаткування) скорочує попит на робочу силу, а їх зменшення – навпаки, збільшує.

Окремим моментом формування сукупного попиту на робочу силу є тривалість робочого часу. Оскільки робоча сила на ринку праці пропонується, виходячи з певних мінімальних та максимальних обсягів її споживання протягом певного календарного періоду (дня, тижня, місяця), то збільшення останнього сприяє скороченню чисельності осіб, чия робоча сила знаходить попит на ринку праці.

Основна частина сукупного попиту і пропозиції робочої сили в кожний конкретний момент часу є задоволеною, що власне і забезпечує функціонування економіки. Менша його частина в зв'язку з рухом робочих місць та робочої сили — вибуття старих і введення

нових робочих місць, припинення населенням трудової діяльності та виходу (або повернення) на ринок праці, звільнень та переходів на нові місця роботи — виявляється вакантною і потребує поєднання пропозиції та попиту.

Різноманітні соціологічні обстеження засвідчують поляризацію якості новостворюваних робочих місць в країнах перехідної економіки. Так, в фінансовому секторі, в державному управлінні, в секторі виробничих послуг створюються робочі місця, які потребують висококваліфікованої робочої сили. В той же час в торгівлі, сфері споживчих послуг і в промисловому виробництві на замовлення іноземних фірм висока кваліфікація за звичай не потрібна. Зростання чисельності працюючих (тобто кількості робочих місць) на присадибних ділянках означає зниження якості зайнятості в сільському господарстві і декваліфікацію осіб, які втратили роботу в інших секторах економіки або на великих сільськогосподарських підприємствах.

Також характерною особливістю зміни якості робочих місць в країнах перехідної економіки є погіршення умов праці на багатьох підприємствах, які економлять кошти за рахунок захисних засобів і заходів безпеки на робочих місцях. Під загрозою безробіття більшість працюючих погоджуються на роботу в шкідливих та небезпечних умовах.

Особливо гострою є проблема умов праці на малих приватних підприємствах, де часто використовується застаріле та несправне обладнання. В результаті в ряді країн перехідної економіки помітно зросла кількість нещасних випадків на виробництві. Так, в Польщі за 1991-1996 рр. кількість нещасних випадків на виробництві в розрахунку на 1000 працюючих збільшилась майже на чверть.

В Україні спостерігається протилежна тенденція: якщо в 1985 р. кількість нещасних випадків на виробництві з втратою працездатності не менше, як на 1 робочий день, або зі смертельним наслідком в розрахунку на 1000 працюючих становила 5,5, а в 1990 році — 6,2, то в 1999 — 3,0. Це пояснюється кількома факторами. По-перше, малі підприємства не відіграють помітної ролі в формуванні попиту на робочу силу. По-друге, скорочення виробництва охопило передусім ті галузі, для яких характерні найбільш небезпечні умови праці.

2. Фактори впливу на попит робочої сили

Попит на робочу силу визначають різні фактори: попит на продукцію фірм; кількість праці, капіталу і рівень цін на них; вибір технологій тощо. Найбільший вплив має оплата праці. Припустимо, що рівень оплати праці зростає при цьому постійною залишаються технологія та обладнання, умови припливу капіталу і співвідношення між ціною продукції та попитом на неї. Це призведе до наступного.

По-перше, вища заробітна плата підвищує собівартість продукції та ціну на неї. Це призводить до зниження попиту на цю продукцію, змушує роботодавців скорочувати її виробництво і, відповідно, чисельність працівників. Таке скорочення зайнятості називається ефектом масштабу (вибір меншої зайнятості за менших масштабів виробництва).

По-друге, роботодавці намагаються скоротити собівартість продукції шляхом застосування капіталомістких технологій замість трудомістких, що також призводить до зниження зайнятості. Подібне явище називають ефектом заміщення (капітал заміщує робочу силу).

Отже, як у першому випадку, так і в другому, наслідком значного підвищення зарплати за умови незмінності інших чинників має бути зменшення зайнятості. Характер цієї залежності показано на рис. 9.

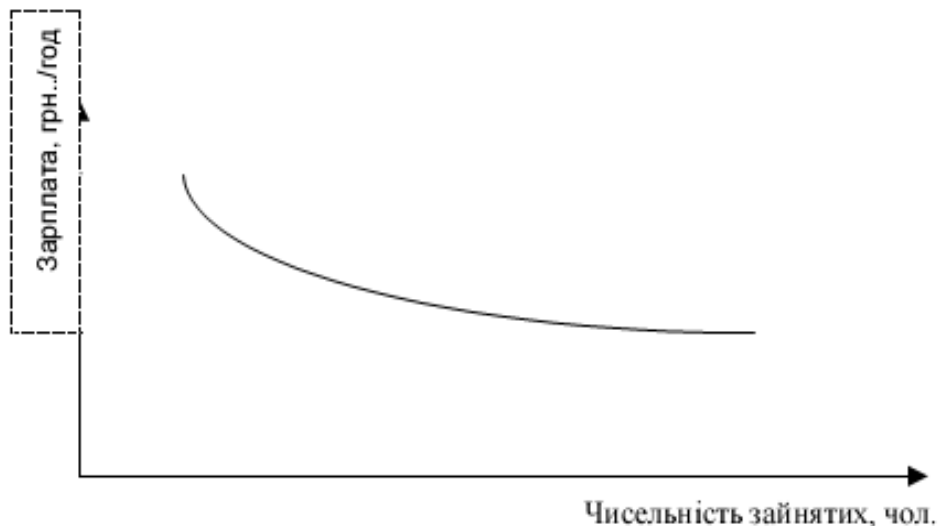


Рис. 9. Залежність попиту на працю від рівня її оплати

І якщо попит на продукцію даних фірм і пропозиція капіталу не змінюються, то попит на працю переміщується вздовж кривої на рис. , тобто потреба у робочій силі є функцією лише ставки заробітної плати. Якщо ж зростає попит на продукцію, фірми будуть намагатися

максимізувати свій прибуток збільшуючи обсяг виробництва. Ефект масштабу підвищить попит на працю за будь-якої ставки зарплати і якщо умови залучення капіталу залишаться незмінними, крива попиту на працю зсунеться праворуч як це показано на рис. 10.

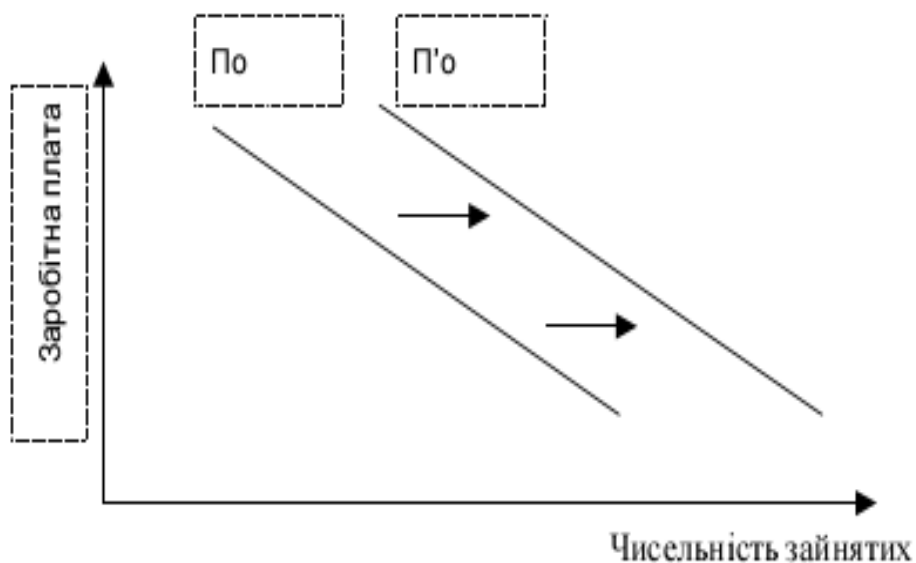


Рис. 10. Зсув кривої попиту на працю (P_o) через зростання попиту на продукцію

Якщо ж за постійних значень інших чинників змінюється пропозиція капіталу (наприклад, ціна капіталу впала на 50% у порівнянні з початковим рівнем), то, по-перше, це викличе ефект масштабу, бо знизиться собівартість продукції і, відповідно, збільшиться обсяг виробництва і рівень зайнятості за будь-якої ставки заробітної плати. А по-друге, це потягне за собою й ефект заміщення, бо зниження ціни капіталу робить доцільним впровадження капіталомістких технологій, що призведе до скорочення робочої сили на виготовлення тої ж кількості потрібної робочої сили по кожній із ставок зарплати крива попиту на працю зміститься ліворуч.

Таким чином, падіння ціни капіталу призводить до виникнення двох протидіючих ефектів у попиті на працю. Ефект масштабу зміщує криву попиту праворуч, а ефект заміщення пересуває її ліворуч. Домінувати може або перший, або другий ефект і економічна теорія не пропонує способу точного передбачення змін у попиті на працю. Підвищення ціни капіталу так само викликає виникнення обох ефектів з тою лише різницею, що зсув кривої попиту відбувається у протилежних напрямках.

Попит на працю можна аналізувати на різних рівнях: рівні окремо взятої фірми, рівні цілої певної галузі, рівні усього ринку праці даного фаху працівників. Криві попиту на кожному з цих рівнів мають дещо відмінні обриси, але однаковий характер.

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, повнішою і глибшою. Однак характер кривої попиту на працю, знов-таки, залишається подібний, незалежно від тривалості періоду, що розглядається.

Контрольні питання до теми

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?

Тема 6. Забезпечення зайнятості населення

1. Поняття зайнятості населення, її види і форми

Зайнятість населення – це загальноекономічна категорія, що існує у суспільстві. Економічною основою зайнятості є взаємодія праці і власності. Зайнятість населення – одна з гострих соціально-економічних проблем сучасності.

Відносини зайнятості можуть розглядатися з трьох позицій: зайнятість працездатного населення; зайнятість економічно активного населення; зайнятість населення на ринку праці. В Україні прийнятий закон „Про зайнятість населення”, він розглядає зайнятість працездатного населення. Згідно з законом [1, с.11] зайнятість – це діяльність громадян, пов’язана з задоволенням особистих і суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі.

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 часу, на підприємствах, а установах і організаціях усіх форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях, в Україні і за кордоном;

б) громадяни, що самостійно забезпечують себе роботою;

в) обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об’єднаннях;

г) які проходять службу у військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, і на альтернативній (невійськовій) службі;

д) які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва: навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;

е) працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, непов’язані із забезпеченням діяльності посольств і місій

Громадяни можуть вільно обирати види діяльності, які незаборонені законодавством, а можуть бути і добровільно незайнятими. Види зайнятості характеризують розподіл активної

частини трудових ресурсів за сферами використання праці. Загалом класифікацію видів зайнятості проводять за характером діяльності, соціальною, галузевою належністю, територіальною ознакою, рівнем урбанізації, професійно-кваліфікаційною ознакою та видами власності.

За характером діяльності розглядається зайнятість за видами діяльності, встановленими законодавством: робота на підприємствах, в організаціях, установах, за кордоном; виконання державних і громадських обов'язків, служба в армії; індивідуальна трудова діяльність; очне навчання в учбових закладах; ведення домашнього господарства та інші.

За соціальною належністю визначає робітників, службовців, управлінський персонал (менеджери); фермерів, підприємців.

За галузями народного господарства та сферами виробництва визначає 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 та сільській місцевості.

За статево-віковою ознакою: зайнятість чоловіків та жінок; молоді, осіб середнього та похилого віку; на початку трудової діяльності, набуття професії тощо.

За видами власності визнається зайнятість на підприємствах і в організаціях, які відносяться до різних видів власності: державної, приватної або колективної.

Різноманіття соціально-економічних процесів ринку праці породжує існування різних форм зайнятості. Форми зайнятості – це організаційно-правові способи, умови трудовикористання.

У рамках видів зайнятості організація праці відрізняється різними організаційно-правовими формами, нормами правового регулювання, тривалістю та режимом робочого часу, регулярністю та стабільністю трудової діяльності, місцем виконання роботи, статусом діяльності.

Виділяють форми зайнятості за різними класифікаційними ознаками.

За формами організації робочого часу розрізняють повну та неповну зайнятість. Повна – це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід в нормальних для даного регіону розмірах. Неповна – це зайнятість

протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю.

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 – це 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 трудового договору, не враховується держстатистикою, без оплати податків тощо.

Виділяють концепції повної і глобальної, добровільної і примусової зайнятості.

Повна зайнятість – це стан, при якому забезпечені роботою всі, хто може і бажає працювати. У радянській економіці це була 100 % зайнятість, все працездатне населення було забезпечено робочими місцями. Західні економісти тлумачать повну зайнятість як стан економіки, в якому всі бажаючі працювати при сформованому (домінуючому) рівні реальної заробітної плати мають роботу. Якщо попит на економічно доцільні робочі місця буде задовольнятися відповідною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили, це і буде означати повну зайнятість. Концепція повної

зайнятості передбачає максимальне використання робочої сили для досягнення повного обсягу суспільного виробництва.

Більш широким поняттям ніж повна зайнятість є глобальна зайнятість. В основі концепції глобальної зайнятості лежить широкий підхід до сфери прикладання праці. Вона включає суспільно-корисну зайнятість по виробництву суспільно-корисного продукту, а також навчання у середній школі, середніх і вищих спеціальних навчальних закладах, роботу домогосподарок, виховання дітей, участь в органах державної влади та суспільних організаціях, службу в армії. Концепція глобальної зайнятості передбачає: врахування усіх видів економічно корисної для суспільства трудової діяльності людини; розподіл сукупного обсягу робіт між працездатним населенням країни; шляхом зменшення індивідуального трудового навантаження на одного працюючого; встановлення гарантованого річного мінімального доходу для кожного дорослого громадянина; індивідуалізації структури життєдіяльності (навчання, праці, дозвілля); диверсифікації режиму роботи; індивідуалізації форм найму, режимів та умов зайнятості.

Примусова праця і примусова зайнятість існувала у різних країнах. Вона застосовувалась і у колишніх соціалістичних країнах. В конституціях останніх було закріплено не тільки право на труд, але й обов'язок трудитися постійно у працездатному віці. Примусовість праці підкріплялась системою стимулювання. Зараз конституційно закріплено право на працю і відмінені будь-які форми примусу до праці. При цьому допускається добровільна зайнятість громадян, яка не може служити основою для їх притягнення до адміністративної та іншої відповідальності. Для тих, хто готові трудитися, держава повинна надати відповідну роботу.

Для аналізу зайнятості населення використовують такі показники:

рівень (коефіцієнт) зайнятості населення професіональною фаховою працею – це відношення кількості зайнятих до загальної чисельності населення, виражене у відсотках;

рівень зайнятості працездатного населення у суспільному господарстві – це відношення чисельності населення, зайнятого професіональною фаховою працею, до чисельності працездатного населення, виражене у відсотках;

розподіл зайнятих по сферам суспільно-корисної праці у відсотках;

розподіл населення за фахом, професіями, галузями і секторами економіки;

норма безробіття – це його відношення до природного рівня безробіття.

Аналіз сукупності показників дає можливість зробити висновки про ефективність використання сукупної робочої сили.

2. Сучасні тенденції та перспективи зайнятості населення в Україні

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується поступовим виходом з економічної кризи, що проявляється у збільшенні обсягів виробництва, стабілізації національної валюти, зменшенні інфляційних процесів та покращенні ситуації на ринку праці. Разом з тим глибокі суспільні та економічні перетворення з розбудови нової суспільно-економічної формації, які відбувалися в Україні протягом останніх десяти років, суттєво вплинули на структуру зайнятості населення.

По-перше, помітним є скорочення чисельності зайнятого населення. Так, за період з 1990 по 2001 роки загальна зайнятість населення скоротилась на 4,5 млн. осіб, тобто на 17,8% (табл. 2). Причин цього явища декілька. Однією з головних причин є погіршення демографічної ситуації. Зменшенням загальної чисельності населення призвело до скорочення чисельності населення працездатного віку, тобто трудових ресурсів. Іншою причиною є глибока системна економічна криза, яка тривала в Україні близько десяти років і супроводжувалася безпрецедентним падінням обсягів національного виробництва, кризою неплатежів, банкрутством промислових підприємств і як наслідок вивільненням значної частини трудових ресурсів з суспільного виробництва, масовим безробіттям.

Таблиця 2

Динаміка зайнятості населення України за галузями економіки

Показники	Роки							
	1990		1995 млн. осіб	2000 млн. осіб	2001		2001 до 1990	
	млн. осіб	%			млн. осіб	%	+, - млн. осіб	%
Всього зайнято	25,4	100	23,7	21,3	20,9	100	-4,5	82,2
З них зайнято у галузі:								
Промисловості	7,8	30,7	5,8	4,1	3,9	18,8	-3,9	50,0
сільського господарства	4,4	17,3	3,6	2,7	2,4	11,5	-2	54,5
Будівництва	2,4	9,4	1,5	0,9	0,8	3,7	-1,6	33,3
Транспорту	1,8	7,1	1,4	1,2	1,1	5,4	-0,7	61,1
інших галузях	9	35,4	11,4	12,4	12,7	60,8	3,7	141

По-друге, спостерігаються зрушення в галузевій структурі зайнятості. Скорочення зайнятості відбулося в галузях матеріального виробництва. Так, в промисловості вона скоротилася на 50%, у сільському господарстві на 54,5 %, у будівництві на 33,3%, на транспорті на 61,1%. Разом з тим, незважаючи на таке суттєве скорочення зайнятості у вказаних галузях, останні як і раніше залишаються основними роботодавцями. Так, найбільша питома вага зайнятого населення припадає на галузь промисловість, де нині зайнято 3,9 млн. осіб або 18,8%. Друге місце за обсягами зайнятості належить галузі сільського господарства, де зайнято 2,4 млн. осіб або 11,5% зайнятого населення. У транспортній галузі зайнято 5,4% зайнятого населення.

Реформування відносин власності, що супроводжувало перехід економіки України до ринку, вплинуло на структуру зайнятості населення за формою власності (табл. 3). Помітним тут є те, що державний сектор економіки на сьогодні залишається найпотужнішим у сфері зайнятості. На підприємствах державної форми власності зайнято 43,1% населення. Незважаючи на це все більшого значення набуває приватний сектор економіки. Так за період з 1999 до 2001 роки зайнятість на підприємствах приватної

форми власності зростає до 23,8%, ця тенденція залишатиметься і в майбутньому.

Що стосується перспектив зайнятості населення України. То тут можна зробити наступні прогнози.

По-перше, у галузевій структурі зайнятості спостерігатимуться тенденції, властиві економічно розвинутих країнам Європи. Зокрема, помітним буде поступове скорочення зайнятості у промисловій, сільськогосподарській та обробній галузях і збільшення зайнятості у сфері послуг. Остання, через низький рівень життя в Україні, ще не дістала широкого розвитку, але по мірі подолання економічної кризи дедалі набуватиме все більшого поширення і поглинатиме робочу силу, що вивільнятиметься з інших галузей народного господарства.

Таблиця 3

Зайняте населення України за формами зайнятості

Роки Показники	1999	2000	2001	+, - 2001 до 1990
Зайняте населення всього, тис. Осіб	20048,2	20419,8	20238,1	189,9
В тому числі за формами власності, %				
Державна	47,1	44,0	43,1	-4,0
Колективна	36,0	35,6	33,0	-3,0
Приватна	16,8	20,2	23,8	7,0
Міжнародних організацій та юридичних осіб інших держав	0,1	0,2	0,1	0

По-друге, у розподілі зайнятого населення за формами власності також зберігатимуться вказані тенденції. Мається на увазі поширення зайнятості у приватному секторі, та на підприємствах змішаної форми власності. Разом з тим, державний сектор хоч і дещо скорочуватиметься, зайнятість населення у ньому, принаймні у найближчій перспективі ще буде суттєвою.

3. Світові структурні зрушення у сфері зайнятості

У другій половині двадцятого століття відбулися серйозні

структурні зрушення в економіці спричинені науково-технічним прогресом, що виразилося зокрема у впровадженні мікроелектроніки. Відбулося згортання і реструктуризація галузей обробної промисловості, швидко розширилася сфера послуг і виникло безліч дрібних і середніх підприємств. Широкого поширення вони набули у 90-ті роки у високотехнологічних секторах економіки.

Структурні зрушення у економіці призвели до відповідних зрушень у структурі зайнятості. Починаючи з 70-х років головною тенденцією трансформації зайнятості було переливання робочої сили з виробничих галузей у сферу послуг.

Розрізняють різні національні типи структури зайнятості. Зокрема виділяють «інформаційну» модель структури зайнятості, для якої характерним є розширення сфери послуг. Ця модель зайнятості властива англо-саксонським країнам. Так у сфері послуг у 1996 р. у Великій Британії, наприклад, було зайнято 70% робочої сили, в США і Канаді - 73%.

Інша модель «інформаційно-індустріальна». Розповсюджена у Японії та таких країнах як ФРН, Франція. Дана модель характеризується ще досить високою питомою вагою зайнятих у обробній промисловості. У Японії в середині 90-х в сфері послуг було зайнято 58,4%, в ФРН — 63, у Франції — 69, в Італії — 62%.

Слід визначити, що 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 було 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 %). Збільшення зайнятості у інформатиці пояснюється тим, що знання й інформація на сучасному етапі перетворюється на основне джерело підвищення продуктивності праці і економічного зростання. Через ці обставини сфера інформаційних послуг вважається найбільш перспективною в новій економіці.

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 ОЄСР, від 60 до 85% жінок, які працюють за гнучкою системою організації праці, обирають саме такі форми зайнятості.

Слід відзначити, що в подальшому вказані тенденції переважної зайнятості робочої сили у сфері ділових та Інформаційних послуг на сучасному ринку будуть зберігатися. Крім того, важливими змінами у

сфері зайнятості у подальшій перспективі, буде напрям скорочення робочого часу, і зростання часу дозвілля працівника, який він спрямовуватиме на розвиток особистості. Основою вказаних перетворень на ринку праці повинно бути зростання продуктивності праці у суспільному виробництві за рахунок постійного розвитку науково-технічного прогресу.

4. Основні принципи і напрямки державної політики зайнятості

Основні принципи зайнятості розкривають характер зайнятості у конкретно-історичний період розвитку суспільства. Перехід до ринкової економіки в Україні обумовив необхідність розробки таких принципів. Вони витікають з концепції закону України „Про зайнятість населення”. Можна виділити такі принципи:

забезпечення рівних можливостей усім громадянам в реалізації права на вільний вибір виду діяльності, відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

сприяння забезпеченню ефективної 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;

співробітництво профспілок, спілок підприємців, установ, організацій 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.

Держава може проводити активну і пасивну політику зайнятості на ринку праці. Активна політика зайнятості – це сукупність правових, організаційних та економічних заходів, які проводить держава з метою зниження рівня безробіття. До активних заходів належать: профорієнтація, професійна підготовка та перепідготовка населення, організація громадських робіт, сприяння у пошуках роботи і працевлаштування, кредитування малого підприємства і самозайнятості, диференційована фінансова підтримка підприємств у

збереженні (або створенні) робочих місць і розвиток системи органів служби зайнятості та підвищення кваліфікації її кадрів тощо.

Пасивна політика зайнятості – це сукупність заходів, які направлені на залежування негативних наслідків безробіття. Це заходи, які спрямовані безпосередньо на грошову допомогу безробітним і членам їх сімей, котрі знаходяться у них на утриманні. Ці заходи не впливають на регулювання попиту і пропозиції робочої сили.

Для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території України у 1991 році створена державна служба зайнятості. Її діяльність здійснюється під керівництвом Міністерства праці і соціальної політики.

Поряд із службами зайнятості на ринку робочої сили чималого значення набуває державний Фонд зайнятості, який формується за рахунок асигнувань з бюджетів різних рівнів, внесків підприємств, установ і організацій та інших надходжень. Цей фонд використовується для фінансування заходів з профорієнтації населення, професійного навчання вивільнених працівників і безробітних, сприяння їх працевлаштуванню та виплаті допомоги по безробіттю, організації додаткових робочих місць, інших витрат, пов'язаних із соціальним захистом прав громадян України на працю.

Основні напрямки Державної політики зайнятості населення на 2001 – 2004 роки викладені у Державній програмі зайнятості населення. Вони проводитимуться за такими напрямками:

- формування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили відповідно до потреб економіки та ситуації на ринку праці;

- збереження ефективно функціонуючих і створених нових робочих місць;

 - підвищення якості робочої сили;

 - посилення мотивації до легальної продуктивності праці;

 - сприяння підвищенню рівня професійної мобільності вивільнюваних працівників;

 - деталізація зайнятості та легалізація міждержавних трудових міграцій;

 - створення умов для самозайнятості населення і розвитку підприємницької ініціативи;

 - підтримка регіонів з критичною ситуацією на ринку праці;

 - реформування соціально-трудова відносин на селі внаслідок розпаювання та передачу землі у приватну власність;

сприяння наданню додаткових гарантій щодо працевлаштування соціально незахищених громадян;
забезпечення соціального захисту військовослужбовців, звільнених у запас;
забезпечення надійного соціального захисту зареєстрованих безробітних;
зниження рівня та тривалості зареєстрованого безробіття шляхом проведення активної політики зайнятості;
впровадження ефективних форм соціального партнерства на ринку праці.

Контрольні питання до теми

1. Що таке зайнятість населення?
2. Чи можна віднести студента очної форми навчання до зайнятого населення.
3. Що таке глобальна зайнятість?
4. Що більш широке поняття: повна чи глобальна зайнятість?
5. Характеристика первинної зайнятості.
6. Джерела формування Державного фонду сприяння зайнятості населення.
7. Суть активної політики зайнятості.
8. Підготовка персоналу відноситься до активної чи пасивної політики зайнятості?
9. Основні напрямки державної політики зайнятості.
10. Склад зайнятого населення.
11. Характерні риси стандартної зайнятості.
12. Приклади гнучкої зайнятості.
13. Як розрахувати ефективну зайнятість?
14. Чи означає повна зайнятість, що 100% працездатного населення мають роботу?
15. До якої форми зайнятості можна віднести надомну працю?
16. Назвіть і охарактеризуйте тенденції зайнятості в світі, зокрема в Україні.

Тема 7. Безробіття, його форми та причини

1. Безробіття, його види і показники

В умовах переходу України до ринкових відносин однією з найактуальніших виявилася проблема безробіття. Сьогодні вона загострюється все більше, торкаючись інтересів кожного працівника, кожного працездатного громадянина. Роздержавлення та приватизація державної власності, структурна перебудова економіки, економічні негаразди останніх років супроводжуються масовим вивільненням та перерозподілом робочої сили. Починаючи з січня 1996 р. і по сьогодні цей процес набув надзвичайних масштабів, що викликало різке збільшення безробіття при одночасному скороченні вільних вакансій.

Безробіття – соціально – економічне явище, при якому частина робочої сили економічно активного населення не зайняті у суспільному виробництві.

Безробітними в Україні вважаються громадяни працездатного віку, які по незалежним від них причинам не мають заробітку (трудового доходу) внаслідок відсутності підходящої роботи, зареєстровані в державній службі зайнятості, дійсно шукають роботу та здатні приступити до неї [1].

Не можуть бути визначені безробітними громадяни:

А) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням штату;

Б) які вперше шукають роботу і не мають професії у разі відмови їх від проходження профпідготовки, або від оплачуваної роботи

В) які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості у якості безробітних;

Г) які мають право на пенсію відповідно до законодавства України.

Безробітним, по методології МОП, вважається той, хто не має роботи, шукає її, готовий до неї приступити і не має других джерел доходу зокрема заробітної плати. Це два різних підходи для обліку безробіття. Існуюча система обліку безробітних в Україні не

відображає дійсності, так як значна частка безробітних не реєструється у службах зайнятості.

Критеріями розмежування видів безробіття, як правило, є причина її виникнення та довготривалість. Основними видами безробіття є: фрикційна, структурна, і циклічна. Фрикційна виникає тоді, коли частина людей добровільно міняє місце роботи, частина шукає роботу після звільнення, частина тимчасово втратила сезонну роботу, а частина, особливо молодь, вперше шукає роботу. Коли всі ці люди знайдуть роботу, їх місце займуть інші, подібні до них. Тому хоча конкретні люди, що залишились без роботи з тих або інших причин змінюють один одного, даний тип безробіття залишається. Таким чином, термін “фрикційне безробіття” використовується для тієї категорії людей, які шукають роботу або очікують її отримання в недалекому минулому.

Фрикційне безробіття вважається неминучим та певною мірою бажаним, оскільки частина робітників, тимчасово втративши роботу, переходять з низькооплачуваної та низькопродуктивної роботи на більш оплачувану та продуктивну. Це означає більш високі доходи для працівників та більш раціональний розподіл трудових ресурсів, а відтак забезпечує досягнення більш високих обсягів ВВП. Воно складає 2–3 %.

Структурне безробіття є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли під впливом науково – технічного прогресу трапляються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва, які змінюють структуру попиту на робочу силу. Ці зміни призводять до того, що попит на деякі види професій зменшується, або взагалі зникає, а на інші професії, яких раніше не було, зростає. Інакше кажучи, структура робочих місць та професійна структура працівників не співпадають. Виникає категорія працівників, в яких навички й професійний досвід застаріли та виявилися нікому не потрібними, а відтак їх стало неможливо продати. Саме цим структурне безробіття відрізняється від фрикційного, при якому безробітні мають навички, які вони можуть продати. Фрикційне безробіття має короткостроковий характер, тоді як структурна – довгостроковий, саме чому останнє і вважається більш важким. Воно складає 2 – 3%.

Фрикційне безробіття – це результат динамічності ринку праці. Структурне - виникає із-за територіального або професійного невідповідного попиту і пропозиції на ринку праці. Економісти

вважають фрикційне та структурне безробіття, неминучим, тому “повна зайнятість” складає менше 100% робочої сили.

Рівень безробіття при повній зайнятості дорівнює сумі фрикційного і структурного безробіття. Його називають нормальним або природним безробіттям. Воно складає 5-6%.

Циклічне безробіття обумовлюється спадами виробництва. Виникає коли сукупний попит на товари та послуги знижується, відтак зайнятість скорочується, а безробіття зростає. Для згладжування негативних наслідків цього виду безробіття необхідно розробляти і приймати спеціальні програми забезпечення зайнятості населення і субсидування державою. За оцінкою західних фахівців у періоди економічних підйомів і спадів безробіття може коливатися від 0 до 8 – 10% і більше. В період 1929- 1933 рр. Циклічне безробіття у США складало 25%. Циклічне безробіття є довгостроковим і небезпечним. В Україні основна частина безробітних це циклічні безробітні.

В економічній літературі виділяють ще інституціональне, добровільне, вимушене і приховане безробіття.

Інституціональне безробіття виникає, коли сама організація ринку праці недостатньо ефективна. Наприклад, неповна інформація про вакантні робочі місця.

Добровільне безробіття виникає тоді, коли працівник звільняється за власним бажанням в зв'язку з незадовільним рівнем оплати праці, умовами праці, з-за психологічного клімату в колективі або з інших причин всупереч бажанню адміністрації. Його рівень залежить від стадії економічного циклу (підвищується під час буму та знижується під час спаду в економіці країни), престижності професії, рівня кваліфікації, належності до того чи іншого соціального прошарку населення. Закономірність даного виду безробіття полягає у тому, що чим менше у працівника шансів знайти нову роботу з кращими умовами найму, тим менше у нього бажання добровільно залишити робоче місце.

Вимушене безробіття виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація скорочує персонал. Таким чином, тільки частина безробітних можуть претендувати на нові робочі місця, а інші становляться вимушено безробітними в результаті перевищення пропозиції праці над попитом на неї. Таке становище на ринку праці характерне, як правило, для періодів спаду в економіці, коли підприємці вимушені скорочувати обсяги виробництва та чисельність персоналу з-за несприятливої ділової кон'юнктури.

Приховане безробіття – широкомасштабне явище, зумовлене нерозвиненістю ринкових відносин. Цей вид безробіття набув сьогодні чималого розповсюдження в Україні. Прихований ринок робочої сили утворюють працівники, які ще зберігають статус зайнятості, але для них можливість втратити роботу надзвичайно висока, або ж вони тільки числяться як працюючі, але перебувають у неоплачуваних відпустках й працюють лише інколи.

Для аналізу безробіття використовують такі показники:

- кількість безробітного населення, тис. чол.;
- рівень безробіття виражені у відсотках. За міжнародними нормами він визначається по формулі:

$$R_b = \frac{E_{ак} - Z}{E_{ал}} * 100, \text{ де}$$

R_b – рівень безробіття, чол.

$E_{ал}$ – чисельність економічно активного населення, чол.

Z – чисельність зайнятих, чол.

- розподіл безробітних по сферах суспільно корисної праці;
- розподіл безробітних за професіями, галузями і секторам економіки;
- середня тривалість безробіття, міс. Вона характеризує у середньому тривалість пошуку роботи особами, які мають статус безробітного на кінець періоду, що аналізується, а також тими безробітними, які були у цьому періоді працевлаштовані;
- навантаження на одне робоче місце, вакансію, чол. Визначається як відношення чисельності безробітних до чисельності вакантних робочих місць.

Яким би не був загальний рівень безробіття, він неоднаково розподіляється між різними категоріями працездатного населення. У розвинених країнах з ринковою економікою в періоди підйому виробництва кількості безробітних серед робітників перевищує кількість безробітних серед фахівців і службовців, безробітних серед молоді, як правило, більше, чим серед дорослих людей, особливо середнього віку; жінки частіше попадають в число безробітних, чим чоловіки.

Статистичні дані в Україні свідчать, що світові тенденції значною мірою повторюються і в нашій економіці, за винятком того, що рівень безробіття зараз вище серед фахівців і службовців, чим серед робітників.

2. Причини і соціально-економічні наслідки безробіття

Причини безробіття належать до дискусійних питань. Аналіз причин безробіття дають багато економічних шкіл. В роботі англійського економіста - священника Т.Мальтуса „Досвід про закон народонаселення” відмічено, що безробіття спонукають демографічні причини. В підсумку темпи росту народонаселення перевищують темпи росту виробництва. Однак ця теорія не пояснює виникнення безробіття в високо розвинутих країнах з низьким рівнем народження.

Досить ретельно К.Маркс дослідив безробіття в роботі „Капітал”. Автор переконує, що з розвитком технічного прогресу збільшується маса та вартість засобів виробництва, котрі перепадають на одного працівника. В подальшому це приводить до відносного відставання попиту на працю від темпів накопичення капіталу і в цьому криється причина безробіття. Така трактовка математично не зовсім коректна. Адже виходить, що в разі зростання попиту на робочу силу безробіття зникне або розсіюється наперекір прискоренню росту капіталу. К.Маркс допускав також інші причини безробіття. Зокрема циклічність розвитку ринкового господарства зумовлює, що безробіття стає супутником розвитку ринкового господарства.

Виведення безробіття з циклічного розвитку економіки стало після Маркса стійкою традицією в економічній теорії. Циклічний розвиток економіки проявляється в її підйомах і спадах. Кожен цикл дає вивільнення робочої сили і згортання виробництва, збільшення армії безробітних.

Кейнсом запропонована логічна модель механізму, який розкручує економічну нестабільність та її інтегральну складову – безробіття. Він помітив, що в міру зростання національного господарства в розвинутому ринковому господарстві у більшості населення не весь дохід споживається, а певна частина перетворюється в збереження. Перехід їх в інвестиції досягається за умови ефективного попиту споживацького та інвестиційного.

Падіння споживацького попиту зменшує мотивацію вкладення капіталу і відповідно падає попит на інвестиції. При падінні стимулів до інвестування виробництво не розширюється і навіть може згортатись, що веде до безробіття.

Оригінальне трактування безробіття наведено в книзі „Теорія безробіття” (1923 р.) відомим англійським економістом А.Пігу. Він обґрунтував тезу про дію на ринку праці недосконалої конкуренції. Вона веде до завищення вартості праці. Тому багато економістів стверджували, що підприємцю вигідніше заплатити високу заробітну плату кваліфікованому спеціалісту, який здібний збільшити вартість випуску продукції. За рахунок висококваліфікованої праці підприємець має можливість скоротити робочий персонал (діє принцип: краще взяти одного на роботу і добре йому заплатити, ніж тримати 5-6 чоловік з меншою зарплатою). В своїй книзі Пігу детально і всебічно обґрунтував думку, що загальне скорочення грошової заробітної плати здатне стимулювати діяльність. Однак все таки ця теорія не може дати повного пояснення джерел безробіття. Також статистика не підтверджує положення про те, що армія безробітних завжди поповнюється за рахунок працівників з порівняно низьким рівнем заробітної плати.

Серед основних причин, які обумовили скорочення зайнятості працездатного населення в Україні, можна виділити такі.

Перша причина викликана економічною кризою в Україні, які нанесла руйнівного удару перш за все промислово-виробничому сектору економіки, державним підприємствам. Велика кількість працівників цього сектору поповнила армію безробітних.

Друга причина полягає у структурних зрушеннях в економіці, які привели до розриву господарських зв'язків з колишніми партнерами (країни СНД, країни соціалістичного співтовариства), банкрутству державного сектору економіки, впровадженню нових технологій і обладнання привели до скорочення надлишкової робочої сили.

Третя причина пов'язана з переходом України до багатоукладної економіки. На підприємствах колективної та приватної власності відбулась одразу ж оптимізація чисельності персоналу, його скорочення.

Четверта причина полягає в недосконалій податковій політиці, яка не стимулює власників підприємств до збільшення чисельності найманого персоналу.

П'ята причина пов'язана з сезонними змінами в рівні виробництва в окремих галузях і сферах економіки, а також з сезонною специфікою багатьох підприємств приватного сектору.

Шоста причина – це криза неплатежів, яка призвела до того, що багато підприємств опинилися в тяжкому фінансовому стані, стали потенціальними банкрутами і вимушені звертати виробництво і скорочувати чисельність зайнятих.

Сьома причина пов'язана зі змінами у структурі працездатного населення. Обсяг ринку праці збільшують працюючі пенсіонери.

3. Соціальний захист населення

Основи соціального захисту населення в сфері трудових відносин закладені в Конституції України і в Законі України „Про зайнятість населення”.

Державні гарантії зайнятості населення в Україні:

- 1) добровільність праці і вибору виду діяльності;
- 2) захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи;
- 3) безкоштовне сприяння в підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до професійної підготовки, освіти, особистих і суспільних потреб;
- 4) виплати вихідної допомоги і збереження середнього заробітку на період працевлаштування працівникам, які втратили постійне місце роботи;
- 5) безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах;
- 6) виплати безробітним допомоги по безробіттю у встановленому порядку.

Крім того Законом України „Про зайнятість населення” передбачені додаткові гарантії щодо працевлаштування працездатним громадянам, які потребують соціального захисту, зокрема: жінкам, які мають дітей віком до 6 років; самотні матері з дітьми до 14 років; молоді, яка закінчила освіту; особам передпенсійного віку; особам звільненим після відбуття покарання.

Для їх працевлаштування місцеві органи адміністрації бронюють на підприємствах всіх форм власності з чисельністю понад 20 осіб близько 5% робочих місць за робітничими професіями, в тому числі з гнучкими формами зайнятості.

У разі відмови у працевлаштуванні на роботу їх у цих межах державна служба зайнятості стягує штраф за кожну таку відмову у розмірі 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Пільги і компенсації вивільненим працівникам:

- 1) Працівнику вивільненому з підприємства зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування, але не більше як на 3 місяця з урахуванням виплати вихідної допомоги.
- 2) Виплата місячної вихідної допомоги і середнього заробітку, що зберігається проводиться за попереднім місцем роботи.
- 3) Зберігається безперервний трудовий стаж, якщо перерва в роботі не перевищувала 3 місяців.

Особливі гарантії надаються працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці:

- 1) надання статусу безробітного, якщо протягом 7 днів, йому не було запропоновано підходящої роботи;

- 2) право на отримання допомоги у розмірі:

100% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 60 календарних днів;

75% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом 90 календарних днів;

50% середньої заробітної плати за останнім місцем роботи протягом наступних 210 календарних днів, але не більше середньої заробітної плати в народному господарстві відповідної області за минулий місяць і не нижче мінімальної заробітної плати;

- 3) збереження на новому місці роботи, на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва, середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;

- 4) право на достроковий вихід на пенсію за 1,5 роки.

Вихідна допомога

Працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі:

1. не менше середнього місячного заробітку, у разі призову на військову службу;
2. не менше двомісячного середнього заробітку, внаслідок порушення власником законодавства про охорону праці;
3. у розмірі передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

Умови виплати допомоги по безробіттю громадянам зареєстрованим на загальних підставах:

- допомога по безробіттю виплачується з восьмого дня після реєстрації громадянина у державній службі зайнятості до працевлаштування, але не більше 360 календарних днів протягом двох років;
- для осіб перед пенсійного віку – до 720 календарних днів;
- громадянам, які вперше шукають роботу – не більше 180 календарних днів.

Розміри допомоги по безробіттю громадянам, зареєстрованим на загальних підставах:

- 1) не менше 50% середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи, але не більше середньої заробітної плати, що склалася в народному господарстві відповідної галузі за минулий місяць, і не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати, якщо громадянин протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працював не менше 26 календарних тижнів;
- 2) не нижче встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати – у всіх інших випадках, включаючи громадян, які шукають роботу вперше, або після тривалої (більше 6 місяців) перерви.

Матеріальна допомога по безробіттю

1. Безробітні після закінчення строку виплати допомоги по безробіттю можуть одержувати протягом 180 календарних днів матеріальну допомогу по безробіттю у розмірі до 75% мінімальної заробітної плати, за умови, що середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує встановленого законодавством неоподаткованого мінімуму доходів громадян.
2. Кожному із членів сім'ї, які перебувають на утриманні безробітного, а також громадян, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю, надається одноразова грошова допомога у розмірі 50% встановленої законодавством мінімальної заробітної плати.

Провідником державної політики соціального захисту населення є Державна служба зайнятості.

Контрольні питання до теми

1. Поняття „безробітний”
2. Що таке підходяща робота?
3. Причини структурного безробіття
4. Чи можуть бути визнані безробітними пенсіонери?
5. Основні види безробіття
6. Критерії розмежування безробіття
7. Причини циклічного безробіття
8. Який вид безробіття найнебезпечніший і тривалий?
9. З яких видів безробіття складається природне безробіття?
10. Як визначається рівень безробіття за методикою МОП?
11. Суть закону Оукена
12. Пільги звільненим працівникам
13. Як нараховується допомога по безробіттю громадянам зареєстрованим на загальних посадах?
14. Матеріальна допомога по безробіттю
15. В яких випадках і в якому розмірі виплачується вихідна допомога?

Тема 8. Гнучкий ринок праці

1. Поняття жорсткості і гнучкості ринку праці

Проблема гнучкості ринку праці виникає в останню чверть ХХ століття, коли розпочинається криза виробництва, криза зайнятості, зростання безробіття. До початку 70-х років в країнах розвинутого капіталізму існував жорсткий ринок праці. Це пояснювалось високими і стійкими темпами економічного зростання; невеликою інфляцією; повною зайнятістю. Головною політикою багатьох держав була політика повної зайнятості.

Характерними рисами жорсткого ринку праці є: гарантія зайнятості; стабільність зайнятості; забезпечення трудящих стабільними доходами; стабільність змісту роботи; безпека роботи.

Жорсткий ринок праці регулюється державою і великий вплив мають профспілки.

Гнучкі форми організації ринку праці були викликані: структурними зрушеннями у економіці, скороченням питомої ваги зайнятих в сфері матеріального виробництва і збільшенням долі зайнятих у сфері послуг, де можливе використання нестандартних форм зайнятості і нестандартних робочих місць; безперервним оновленням матеріальної бази виробництва; постійним коливанням обсягу та структури попиту на товари і послуги, що змінює потребу підприємств у кількості і якості робочої сили; потребами виробників використовувати різні режими робочого часу з урахуванням віку, статі і орієнтації економічно активного населення; необхідністю збільшити кількість зайнятих без зростання кількості робочих місць.

Гнучкий ринок праці – це комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру для пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання (с. 168). Для нього характерні такі риси: стимулювання територіальної і професійної мобільності робочої сили; гнучкість витрат на робочу силу у зв'язку зі змінами в економічній ситуації; гнучкість внутрішньогалузевої і міжгалузевої диференціації заробітної плати; гнучкість в управлінні персоналом підприємства; гнучкі форми найму на роботу; гнучкі режими роботи

та розподілу робочого часу; розвиток різних форм професійної підготовки і перепідготовки робітників

Гнучкий ринок праці має великі можливості та необхідні перспективи розвитку, він дає можливість без додаткових витрат краще використовувати робочий час та виробничі потужності.

Для розвитку гнучких ринків необхідно проводити заходи, які спрямовані на скорочення стандартних умов найму і режимів робочого часу і стимулювання більш гнучких форм, тобто:

- переглянути положення законодавства щодо скасування жорстких правил найму та звільнення працівників;

- децентралізувати укладання колективних договорів шляхом виключення національного і галузевого рівня в договірному процесі;

- замінити колективні переговори, які проводяться між найманими працівниками і роботодавцями, трудовими контрактами і індивідуальними трудовими угодами;

- обмежити різні системи соціального забезпечення і страхування трудящих;

- зблизити умови і оплату праці в державному і приватному секторі;

- проводити державні заходи щодо скорочення стандартних умов найму та режимів робочого часу;

- виплачувати субсидії підприємствам, які використовують нестандартні форми зайнятості й режими робочого часу;

- стимулювати „самозайнятість” населення;

- поширювати гнучкість пенсійного віку, зокрема надавати можливість виходити на пенсію раніше загального пенсійного віку з одержанням частини пенсії тощо.

2. Гнучкі форми зайнятості

Одним з напрямків вирішення проблем зайнятості в умовах існування працenaдлишкового ринку праці є утворення гнучкої зайнятості. До гнучких форм відносять зайнятість, яка пов'язана з різними нестандартними режимами робочого часу; нестандартними робочими місцями та організацією праці; нестандартними організаційними формами; спеціальним соціальним статусом працюючих (самозайнятість та допомагаючи члени родини тощо).

Нестандартні режими робочого часу це такі режими, які виходять за межі нормального робочого дня (8 годин) і нормативного робочого тижня (40 годин), які були установлені державою.

До нестандартних режимів робочого часу відносять по-перше, зайнятий протягом неповного робочого часу, тобто зайнятість більш коротку порівняно з регламентованою. Такий режим роботи може встановлюватися в період економічного спаду; модернізації виробництва тощо. По-друге, скорочений робочий тиждень: скорочена тривалість робочого дня; скорочення робочих днів. Він застосовується під час спаду виробництва з метою збереження кваліфікації робочої сили. По-третє, поділ робочого місця між двома працівниками (половинна зайнятість). Це застосовується в період кризового скорочення робочого часу з метою збереження професійно – кваліфікаційної підготовки і конкурентоспроможності робочої сили. Перелічені форми зайнятості відносять до неповної зайнятості. В більшості країн для відрахування неповної зайнятості не існує нормативного порогу тривалості робочого тижня. В Україні неповністю зайнятими вважаються ті, хто працює менше стандартної тривалості робочого часу.

До нестандартних режимів робочого часу в умовах повної зайнятості відносять гнучкий робочий рік. Це стосується сезонних галузей і галузей з нерівномірним попитом і пропозицією товарів і послуг (торгівля, енергетика). В умовах гнучкого робочого року працівник повинен відпрацювати встановлений законом або колективним договором робочий час. Ця форма зайнятості приваблива для сімейних жінок, студентів тощо.

До гнучких форм зайнятості на роботах з нестандартними робочими місцями відносять надомну працю. В основному вона використовується в швейній і текстильній, електронній галузях промисловості. Тривалість робочого часу різна для різних категорій працівників, вона визначається за нормованими завданнями на певний час. Надомна праця майже завжди потребує менших фінансових витрат порівняно з стандартними формами найму і тому є рентабельною. Вона приваблива для людей похилого віку, жінок, молоді, людей з обмеженими фізичними можливостями.

До нестандартних організаційних форм зайнятості відносять тимчасових працівників. До категорії тимчасово зайнятих відносять працівників, які працюють за короткостроковими контрактами, на умовах підряду, на роботах випадкового характеру (для яких взагалі

не передбачається контракт). Фірми, які використовують робочу силу на умовах строкових (тимчасових) контрактів, як правило підвищують ефективність свого виробництва за рахунок: використання оптимального обсягу робочої сили, при тому що адміністрація не зв'язує себе гарантіями зайнятості; зниження витрат на утримання робочої сили за рахунок низької заробітної плати і обмеження пакету соціальних виплат; заповнення непрестижних робочих місць; заміщення постійних працівників тимчасовими (у випадках хвороби, відпустки тощо).

До нестандартних організаційних форм зайнятості відносять вторинну зайнятість. Це додаткова зайнятість працівників, що мають основну роботу. До вторинної зайнятості відносять: сумісництво, надання різноманітних послуг населенню, репетиторство, вуличну торгівлю, виробництво товарів на продаж тощо. Вторинна зайнятість забезпечує можливість додаткового заробітку, підвищує шанси збереження роботи в умовах скорочення обсягів виробництва, дозволяє найти кращу роботу без втрати статусу зайнятості. В Україні вторинна зайнятість частіше є незареєстрованою. Переважною частиною працюючих на умовах додаткової зайнятості є само зайнятість населення і основна його частка працює в особистому підсобному сільському господарстві.

В умовах ринкової економіки постійно змінюється економічне і соціальне становище країни і ринок праці повинен пристосовуватися до цих змін, змінюючи характер і зміст праці і форми зайнятості населення.

Важливою стороною гнучкого ринку робочої сили є її географічна і професійна мобільність. Праценадлишковий ринок праці України вимагає її рухливості між регіонами, підприємствами та професіями. Професійна мобільність забезпечує взаємозамінність працівників у відповідних умовах. Географічно і професійно мобільні працівники мають кращі можливості до працевлаштування.

Контрольні питання до теми

1. Коли виникають гнучкі ринки праці?
2. Характерні риси жорсткого ринку праці.
3. Що таке гнучкий ринок праці?
4. Назвіть гнучкі форми зайнятості.
5. Зайнятість з нестандартними режимами робочого часу.

6. Нестандартні організаційні форми зайнятості.
7. Чи відноситься надомна праця до гнучкої форми зайнятості?
8. Основні причини виникнення гнучкого ринку праці.

Тема 9. Внутрішньофірмовий ринок праці

1. Внутрішньофірмовий ринок праці: поняття, причини виникнення, переваги

Внутрішній ринок праці – це система соціально-трудових відносин, яка обмежена рамками одного підприємства, усередині неї визначення ціни праці (заробітної плати) і її розміщення визначаються адміністративними правилами і процедурами.

Суб'єктами на внутрішньофірмовому ринку праці, як і на традиційному, є наймані робітники і роботодавці. Функції роботодавців тут виконують одночасно директор підприємства і керівники структурних підрозділів підприємства. Директор в лиці юридичної особи вступає з робітниками у відносини найму, керівники структурних підрозділів здійснюють оперативне керівництво трудовою діяльністю робітника. Необхідним суб'єктом внутрішнього ринку праці є профспілки, які призначені захищати інтереси найманих працівників.

Причини виникнення і існування внутрішніх ринків такі. По-перше, це спеціальна кваліфікація робітників. Робота на кожному підприємстві на кожному робочому місці вимагає унікальних знань і навичок, які складають специфічний людський капітал. Робітники, які вже працюють на підприємстві, вже володіють таким специфічним людським 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, це звичаї і традиції, які існують на конкретному підприємстві. 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 цих правил дозволяє підвищити ефективність виробництва і досягнути стабільності і безконфліктності у колективі.

Внутрішній ринок 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. Якщо фірма заповнює вакантні місця за допомогою зовнішнього ринку, їй прийдеться фінансувати усе навчання нових робітників. Можна виключити ці витрати, просуваючи по службі робітників фірми, готових до цього. 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 по найму і зменшує ризик допустити помилку при заповненні вакансій. Перевагою для внутрішнього ринку праці є наявність чітко визначеної службової кар'єри. Це створює для робітників стимули підтримувати дисципліну, продуктивність праці і підвищувати кваліфікацію.

Переваги мають і наймані працівники, вони отримують гарантії зайнятості і можливості просування по службових сходинках. Щоб добитися успіху, їм не треба покидати місця роботи, при цьому вони захищені від конкуренції на зовнішньому ринку праці. Пошук нового місця роботи потребує витрат, часу, робітнику загрожує фрикційне безробіття.

Таким чином, причинами виникнення і розвитку внутрішніх ринків праці є: економія на витратах на працю, у зв'язку із навчанням і перепідготовкою робітників, внутрішньофірмовими інвестиціями у людський капітал; економія на трансакційних витратах, які пов'язані зі здійсненням угод на ринку праці.

2. Дисбаланс на ринку праці. Рух кадрів і його стабілізація

На практиці не завжди вдається задовольнити внутрішньофірмовий попит на робочу силу власною пропозицією. Тоді 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 по різних причинах (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 росту, 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 перспективне підприємство і т.п.).

Виокремлюють такі види руху персоналу: плинність кадрів, демографічний рух (плановий), внутрішньовиробничий.

Внутрішньовиробничий рух може здійснюватися по горизонталі – перевід одного робочого місця на друге (без зміни посади, кваліфікації, заробітної плати) і по вертикалі – перехід з підвищенням посади, кваліфікації, заробітної плати.

Основними процесами руху кадрів є: уведення в посаду, професійне переміщення, підвищення по службі, пониження 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 і посадового руху кадрів; ефективно використання кадрів.

Інструментами управління процесами руху та вдосконалення кадрів є: атестація (визначення кваліфікації та рівня знань робітника, його здібностей та особистих якостей); розстановка; профпідготовка і перепідготовка.

Важливим моментом вивчення руху кадрів є визначення його кількісних показників. Зміну чисельності робітників за певний період часу називають оборотом кадрів. Показником абсолютного розміру обороту кадрів по прийому чи звільненню є кількість прийнятих або звільнених за звітний період. Інтенсивність обороту характеризується коефіцієнтом обороту по прийому (відношення кількості прийнятих за рік до середньоспискової чисельності робітників за рік) і коефіцієнтом обороту по звільненню (відношення кількості звільнених за рік до середньоспискової чисельності робітників за рік).

3. Пристосування кадрів до змін на підприємстві

Економіка – це складна динамічна система, в якій постійно відбувається зміна економічної активності окремих підприємств. В умовах поживлення економічної активності збільшується обсяг виробництва (робіт, послуг). Це викликає збільшення чисельності персоналу, а в періоди спаду ділової активності – скорочення персоналу. Персонал підприємств повинен постійно пристосовуватися до таких змін. А керівництво підприємств повинно розробляти стратегію управління цими процесами [12, с. 213].

Широко застосовується стратегія „трилисника”, за якою весь персонал поділяється на три частини: постійні працівники; тимчасові працівники; периферійна робоча сила. Коли виникає трудозбиткова кон’юнктура ринку праці підприємства, то 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 найму; 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.

Контрольні питання до теми

1. Поняття „внутрішньофірмовий ринок праці”.
2. Причини виникнення внутрішнього ринку праці.
3. Суб’єкти ринку праці.
4. Причини дисбалансу на ринку праці.
5. Що таке рух кадрів.
6. Види руху кадрів.
7. Причини руху кадрів.
8. Інструменти управління кадрами.
9. Показники руху кадрів.
10. Суть стратегії „трилисника”.

Тема 10.

Інфраструктура ринку праці

1. Державна служба зайнятості, її організаційна структура і функції

Інфраструктура ринку праці – це державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств та фірм, суспільні організації і фонди та інші, які забезпечують найбільш ефективну взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці. Інфраструктура покликана регулювати відносини між роботодавцями і найманими робітниками з приводу ціни робочої сили, умов праці, підготовкою і перепідготовкою робітників, а також організовувати і регулювати процеси захисту прав роботодавців і найманих робітників на ринку праці.

Найважливішими інститутами інфраструктури ринку праці є: державна служба зайнятості; інститути соціального партнерства; інститути соціального страхування найманих працівників; інститути пенсійного забезпечення найманих працівників.

Державна служба зайнятості – найважливіший інститут інфраструктури ринку праці. Вона була створена у 1991 р. для реалізації політики зайнятості населення і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території України.

Організаційна структура державної служби зайнятості представлена на рис.

Діяльність державної служби зайнятості здійснюється під керівництвом Кабінету міністрів і Міністерства праці і соціальної політики України. Державний центр зайнятості керує Управліннями трудом і зайнятістю областей, Київської і Севастопольської міської адміністрації; Кримським республіканським центром зайнятості; Київським і Севастопольським міськими центрами зайнятості; обласними і районними центрами зайнятості.

Державна служба зайнятості виконує такі функції:

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

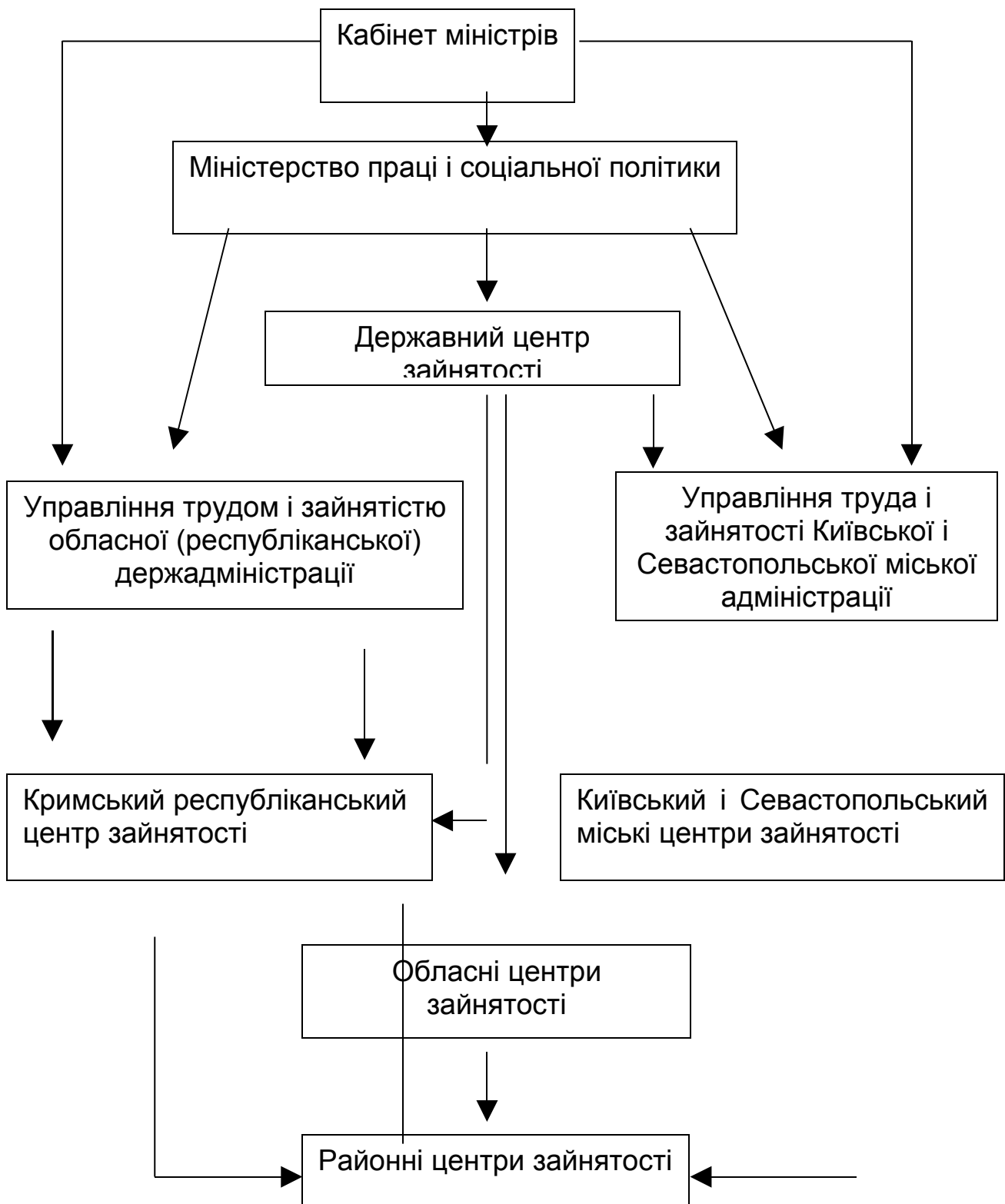


Рис. 11. Організаційна структура державної служби зайнятості України

- консультує 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, корисних для сприяння зайнятості населення;

- веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- надає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ, організацій або уповноваженим ними органами 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 і перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвиткові та визначенні змісту курсів навчання й перенавчання;
- надає послуги по працевлаштуванню та професійній орієнтації вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню;
- реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, у 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.

Всі послуги державна служба зайнятості надає безкоштовно.

Поряд зі службами зайнятості на ринку праці функціонує Державний фонд сприяння зайнятості населення. Він формується за рахунок асигнувань з бюджетів різних рівнів, внесків підприємств, установ і організацій та інших надходжень. Цей фонд використовується для фінансування заходів з профорієнтації населення, професійного навчання вивільнених працівників і безробітних, сприяння їх працевлаштування та виплаті допомоги по безробіттю, організації додаткових робочих місць, інших витрат, пов'язаних із соціальним захистом прав громадян України тощо.

Розвиток ринкових відносин сприяє створенню недержавних структур зайнятості приватного характеру, які умовно можна поділити на: комерційні агенції з підбору персоналу, що мають на меті отримання прибутку, установи, які не переслідують комерційні цілі (при учбових закладах, при профспілках, при асоціаціях роботодавців, при релігійних органах та ін.). Ці формування на ринку праці сприяють задоволенню потреб підприємств у конкретних спеціалістах, крім того вони допомагають громадянам підібрати роботу.

У процесі своєї діяльності недержавні структури надають великий спектр послуг консультативного характеру, проводять роботу, пов'язану з виявленням потреб та можливостей конкретної людини або роботодавця. Діяльність приватних бірж праці в певній мірі регламентується законодавством про зайнятість, оскільки вона здійснюється юридичними особами на підставі ліцензій.

2. Соціальне партнерство на ринку праці України – інститут регулювання соціально-трудова відносин

В практику регулювання соціально-трудова відносин в Україні термін „соціальне партнерство” увійшов в 1991 р. Вітчизняна і світова практика показують, що є два шляхи формування соціально-трудова відносин і вирішення трудових конфліктів: насильницький і мирний.

Метою соціального партнерства є забезпечення стійкої рівноваги і згоди у суспільстві.

Соціальне партнерство – це особлива система відносин між найманими працівниками і роботодавцями за посередницькою роллю держави по погодженню економічних інтересів в соціально-трудова сфері і в регулюванні соціально-трудова конфліктів.

Суб'єктами соціального партнерства є: держава; профспілки, які представляють інтереси найманих працівників; роботодавці, їх об'єднання. Систему соціального партнерства називають „трипартизмом”, так як в регулюванні соціально-трудова відносин беруть участь три сторони.

Державу, як суб'єкт соціального партнерства, представляють виконавчі органи влади (міністерства, відомства, регіональні органи). Держава в соціальному партнерстві виконує функції гаранта, арбітра, контролера, умовлювача та ін.

Профспілки є головним інститутом соціального захисту найманих працівників. Їх основною метою є підвищення заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь трудящих в управлінні виробництвом і розподілі продукту, покращення умов праці.

Спілки роботодавців представляють інтереси роботодавців в соціальному партнерстві. Вони полягають в проведенні узгодженої технічної, економічної і соціальної політики, розвитку виробництва без потрясінь і деструктивних конфліктів.

В 1993 р. створена Національна Рада соціального партнерства (НРСП). Це тристороння організація з 66 членів, по 22 з кожного суб'єкту соціального партнерства.

НРСП – це консультативний орган, вона звітує безпосередньо Президентові.

Погодження інтересів найманих працівників з роботодавцями в сфері соціально-трудових відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів і угод. Система колективних договорів і угод – це основна форма реалізації соціального партнерства.

В Україні створена законодавча – правова база для встановлення цивілізованих відносин між суб'єктами соціального партнерства. Прийняті закони „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, „Про зайнятість населення”, „Про організацію роботодавців”, Конституція України та ін.

Основною метою соціального партнерства на рівні суспільства є досягнення загального блага, яке виражається такими показниками:

- зростання продуктивності праці має перевищувати зростання середньої заробітної плати;
- збільшення валового національного продукту на душу населення;
- удосконалення техніки, технології виробництва, науково-технічний прогрес;
- підвищення рівня життя населення.

Досягнення зазначеної мети можливе за умови залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління; посилення мотивації до співробітництва у забезпеченні високих результатів роботи як необхідної умови підвищення якості життя; усунення непорозумінь і суперечностей щодо намірів, які представляють законні інтереси кожної із сторін; досягнення взаємного прагнення до утвердження в суспільстві соціального миру і злагоди.

3. Соціальне страхування громадян

Ринковий механізм господарювання ефективно діє лише на основі розгалуженої інфраструктури, до неї входять і страхові компанії. Страхові організації в обмін на гарантії страхового захисту юридичних і фізичних осіб акумулюють засоби у формі їхніх

страхових платежів. Соціальне страхування – одне з напрямків соціального захисту найманих працівників.

Соціальне страхування – система фінансового відшкодування (часткового або повного) фізичним особам певних життєвих ризиків. Необхідність соціального страхування викликана такими причинами: існуванням осіб, які за певними причинами не беруть участі в суспільно-корисній роботі і не одержують заробітної плати; існуванням дієздатних громадян, які не можуть реалізувати цю дієздатність. У соціально-політичному аспекті соціальне страхування – це засіб конституційного права громадян на матеріальне забезпечення по старості, у випадку хвороби; повної або часткової втрати працездатності або із-за відсутності такої від народження; при втраті годувальника; при безробіттю. Соціальне страхування виконує функції: формування грошових фондів; забезпечення у певній мірі чисельності і структури трудових ресурсів; скорочення розбіжності у рівнях забезпеченості працюючих і непрацюючих громадян; сприяння вирівнюванню життєвого рівня різних соціальних груп населення, які не беруть участі у трудовому процесі.

Основними формами соціального страхування є: пенсійне, медичне (на випадок захворювання, втрати працездатності в результаті нещасного випадку на виробництві); страхування на випадок безробіття.

Згідно з законом України „Про пенсійне забезпечення”, усім непрацездатним громадянам гарантується право на матеріальне забезпечення шляхом надання трудових і соціальних пенсій. Трудові – це пенсії за віком, по інвалідності, при втраті годувальника, за вислугу літ. Соціальні – це пенсії непрацездатним громадянам, які не мають права на трудову пенсію. Вони визначаються по категоріям громадян у відсотках до мінімальної пенсії по віку. Соціальні пенсії дають можливість охопити державним соціальним страхуванням усіх громадян, гарантувати їм мінімальний рівень матеріального добробуту незалежно від трудового стажу.

Згідно з законом України „Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” усе працездатне населення повинно бути застраховано ним на випадок безробіття. Получати допомогу по безробіттю мають право громадяни, які мають страховий стаж (тобто ті, хто працював на умовах трудового договору). Розмір допомоги по безробіттю залежить від страхового стажу і розміру заробітної плати. Воно не може бути нижчим за прожитковий мінімум і вищим середньої заробітної плати в області за

попередній місяць. Головне призначення цієї виплати – не допустити різкого падіння доходів робітників, які тимчасово втратили роботу.

Медичне страхування тільки народжується в Україні.

Страхові виплати громадяни одержують з Фонду соціального страхування України (ФССУ). Це державний цільовий фонд, який знаходиться у веденні профспілок. Він формується з відрахувань підприємств, організацій та установ (37% нарахувань на фонд оплати праці), для останніх це великий тягар. Але в той же час нестача коштів у ФССУ не дає у повній мірі вирішувати проблеми соціального захисту громадян. Назріла потреба у реформуванні системи соціального і пенсійного страхування.

Контрольні питання до теми

1. Назвіть інститути інфраструктури ринку праці.
2. Організаційна структура державної служби зайнятості України.
3. Функції державної служби зайнятості.
4. Що таке соціальне партнерство на ринку праці.
5. Назвіть суб'єкти соціального партнерства.
6. Чому профспілки є головним інститутом соціального партнерства?
7. Для чого створена Національна Рада соціального партнерства?
8. Чи створена в Україні законодавча база соціального партнерства?
9. Що таке соціальне страхування?
10. Основні форми соціального страхування.
11. Що таке трудові і соціальні пенсії?
12. Хто має право отримувати виплати на випадок безробіття?
13. Джерела формування фонду соціального страхування України.

Тема 11. Профспілки на ринку праці

1. Поняття профспілок. Нормативно-правове регулювання їх діяльності

В умовах сучасної України профспілки представляють собою добровільні незалежні громадські організації, які об'єднують робітників, зв'язаних загальними інтересами по роду їх діяльності у виробничій і соціальній сфері. Основною метою профспілок є захист прав і законних інтересів трудящих, установлення соціальної справедливості, ефективної і гуманної економіки.

Професіональні спілки – це історично установлена організаційна форма об'єднання трудящих. Це – наймасовіша суспільна організація.

Професійні спілки входять у політичну систему суспільства як специфічна суспільна організація зі своїми задачами, функціями, які визначаються їх уставами.

Основні задачі профспілок пов'язані з виконанням їх головної функції – захисту прав і інтересів робітників в сфері праці і соціально-трудова відносин.

Професіональні спілки (профспілки) – це добровільне громадянське об'єднання громадян, зв'язаних загальними виробничими, професійними інтересами по роду їх діяльності, які створюється з метою представництва і захисту їх соціально-трудова прав і інтересів.

Як громадська організація профспілки засновані на членстві, створюються на основі сумісної діяльності для захисту загальних інтересів і досягнення уставних цілей.

Форма організації профспілок може бути різноманітною. Критерієм вступу до профспілки може бути професія, галузь економіки. Кожне підприємство може мати власну профспілку.

Профспілки незалежні в своїй діяльності від органів виконавчої влади, органів місцевого самоуправління, роботодавців і їх об'єднань, політичних партій та інших суспільних об'єднань.

Основні принципи діяльності профспілок: незалежність профспілок; самоуправління; добровільність об'єднання у профспілки; їх рівноправність; законність створення і діяльності.

Законодавство про профспілки складається з норм конституції України, КЗП, законів “Про професійні спілки, їх права та гарантії” та “Про громадські обов’язки”.

Законодавство про профспілки направлено на регулювання їх відносин: з роботодавцями, їх об’єднаннями і представниками; з органами держави і місцевого самоуправління; з другими суб’єктами суспільних відносин (майнових, податкових).

2. Структура та функції профспілок України

Новий профспілковий рух в Україні почав формуватися з середини 1994 року створенням чотирьох типів профспілкових об’єднань.

1. Федерація профспілок України (ФПУ) – найбільше профспілкове об’єднання.
2. Велика кількість спілок, які бачать себе як альтернативну ФПУ:
 - а) Незалежна профспілка гірників України (НПГУ);
 - б) Вільна профспілка машиністів України (ВПМУ);
 - в) Профспілка-асоціація льотного складу цивільної авіації (ПАЛСЦА);
 - г) Федерація профспілок авіадиспетчерів (ФПАД);
 - д) Профспілка працівників текстильної промисловості (ПТТП);
 - е) Профспілки інженерно-технічних працівників авіапідприємств (ПТТП) та ін.

Альтернативні профспілки виникли після перших хвиль страйкового руху в Україні наприкінці 80-х років. Вони не мали на меті зламати офіційну профспілкову систему, а тільки боролись за свої права, за добробут своїх родин і за власну гідність, їхня поява зумовлювалась принаймні двома факторами: найнебезпечнішими умовами праці та можливістю впливати на роботодавця (державу). Першими страйки розпочали гірники.

3. Профспілки, що мали спільні структури в межах колишнього СРСР, тобто там, де не було УРСР (Чорноморський флот, науковці Академії наук, працівники залізниці та шляхового будівництва).
4. Нові спілки, які орієнтуються на політику уряду або ФПУ, але з формальних причин не є частиною ФПУ. Сюди відносять частини збройних сил, а також різні служби міліції, та служби безпеки.

Професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Профспілки і їх об'єднання мають наступні права і повноваження і виконують такі функції:

захист громадян на працю, участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці;

ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод;

участь у розробленні державної політики зайнятості населення; соціальний захист та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян;

участь в управлінні державним соціальним страхуванням;

участь у роботі комісії з приватизації;

право представляти інтереси працівників при вирішенні трудових спорів (конфліктів);

право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників;

право одержувати інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій;

громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги;

захист духовних інтересів трудящих;

захист житлових прав громадян;

право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує законодавство про професійні спілки, про працю, про колективні договори та угоди.

3. Профспілки на ринку праці

Захищаючи права і інтереси найманих працівників на ринку праці, профспілки борються за підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь трудящих в управлінні виробництвом, розподілі виробничого продукту і

покращення умов праці. Ця діяльність профспілок іноді приводить до протиріч на ринку праці.

Підвищення ставок заробітної плати інколи може привести до збільшення рівня безробіття. В межах соціального партнерства укладаються колективні угоди і договори терміном від одного до трьох років. В них встановлюються мінімальні тарифні ставки компенсаційних доплат з врахуванням умов праці. Вони не переглядаються протягом дії договору. Жорсткі ставки заробітної плати не реагують на зміну співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці. Якщо ставки заробітної плати перевищують можливості фірм, це призводить до звільнення працівників і збільшення рівня безробіття.

Суттєвим протиріччям є різниця в рівнях заробітної плати працівників різних галузей, якщо вони виконують однакову роботу і об'єднані у профспілки за професією або галузевою ознакою.

Профспілки ведуть боротьбу за покращення умов праці, зменшення ручної праці за рахунок використання нової техніки і технології. Це призводить до скорочення чисельності зайнятих робітників.

Профспілки сприяють участі трудящих в управлінні виробництвом, створюють передумови узгодження інтересів запобігання конфліктам. Це послаблює роль профспілок у сучасному виробництві.

Суттєвим засобом впливу найманих робітників і їхніх профспілок на роботодавців є страйки. Для проведення страйків профспілки використовують різні засоби. Члени профспілок роблять регулярні внески до страйкового фонду, з якого вони одержують допомогу під час страйків. Від суми коштів у цьому фонді залежить тривалість страйку. Вони бувають одноденні і багатоденні з різною кількістю страйкуючих (від десятків до тисяч).

Під час трудових конфліктів, профспілки співробітничать одна з одною. Так, під час страйку одна з профспілок може взяти на себе фінансування іншої за рахунок свого страхового фонду. Профспілки для підтримки одне одного можуть проводити страйки солідарності. Вирішення конфліктів приводить до підвищення якості соціально-трудова відносин, виступає фактором соціального розвитку. Але конфлікт може стати фактором руйнування соціально-трудова відносин. Тому спільно з трудовим конфліктом має виступати соціальне партнерство – згода. Конфлікт повинен бути тимчасовим явищем, а соціальне партнерство носити постійний характер.

Основними проблемами профспілкового руху в Україні в сучасних умовах є: постійне зниження довіри до профспілок узагалі; неспроможність суттєво впливати на зріст заробітної плати; незацікавленість і неспроможність організувати профспілки у приватних фірмах; недостатня підтримка профспілками тих, хто втратив роботу.

Контрольні питання до теми

1. Поняття профспілок.
2. Основні принципи діяльності профспілок.
3. Типи профспілкових об'єднань в Україні.
4. Права профспілок.
5. Функції профспілок.
6. Напрямки дій профспілок на ринку праці.

Тема 12.

Особливості та етапи формування ринку праці в Україні

1. Необхідність і основні напрямки структурної перебудови економіки

З 1991 року в Україні відбувається економічна реформа, формування ринкової економіки. Складовою економічної реформи є реформування структури економіки. Структура економіки – це співвідношення різних елементів економічної системи, що відображують народногосподарські пропорції та стан суспільного поділу праці. Виділяють такі види структури економіки:

відтворювальна, яка характеризує використання валового національного продукту на відновлення основного капіталу, споживання та нагромадження; співвідношення між виробничим та особистим споживанням;

галузева структура виражає пропорції розвитку окремих галузей, підгалузей, видів діяльності, виробництва і сфер національної економіки;

територіальна структура відображає розміщення виробництва в окремих економічних районах, що визначаються певними ресурсами;

соціальна структура характеризує поділ народного господарства на сектори за формами власності, а у середині секторів – на виробничу і невиробничу сфери;

зовнішньоекономічна структура відображає пропорції між експортом і імпортом товарів, послуг, капіталів тощо.

Структурна перебудова економіки – це процес перманентний. В економічній науці структурну перебудову економіки пов'язують зі зміною чисельності у сфері матеріального виробництва і її зростанням у сфері послуг в міру підвищення ефективності суспільного виробництва.

Основне завдання структурної перебудови економіки України полягає у формуванні сучасної, ефективної, раціональної, екологічно безпечної структури економіки та створення конкурентоздатного вітчизняного виробництва на основі реалізації абсолютних та відносних переваг країни.

До таких конкурентних переваг можна віднести: кваліфіковані трудові ресурси; значний науково-технічний потенціал; значні вільні

виробничі площі, які дозволяють збільшувати виробництво; значні запаси чорнозему (1,6 га на людину), що сприяє розвитку сільськогосподарського виробництва; вигідне географічне положення та розвинена транспортна інфраструктура.

Основними цілями структурної перебудови економіки є: формування енергозберігаючої, інноваційної моделі розвитку економіки; реструктуризація підприємств та технологічне оновлення виробництва; посилення соціальної орієнтації економіки; підвищення конкурентоспроможності виробництва та збільшення експортного потенціалу; створення розвиненого цілісного, місткого національного ринку; створення ефективних регіональних структур економіки.

Приоритетами структурної політики України є розвиток наукомістких і високотехнологічних галузей; галузей і підгалузей агропромислового комплексу; розвиток транспортного комплексу; розвиток рекреаційно-туристичного та оздоровчо-лікувального комплексу.

Структурна перебудова економіки вимагає удосконалення усіх видів структури економіки. Для удосконалення відтворювальної структури економіки необхідно модернізувати виробництво, використовувати технології інтенсивного і ультраінтенсивного типу; знижувати ресурсомісткість виробництва; створювати умови для розширеного відтворення; розвивати підприємства із закінченим циклом виробництва.

Для удосконалення галузевої структури економіки необхідно: створювати і розвивати наукомісткі і високотехнологічні галузі і підприємства; розширювати розвиток підприємств, що випускають предмети споживання; розвивати сферу послуг; проводити конверсію виробництва; розвивати експортні та імпортозамінні виробництва; розвивати ключові галузі економіки.

Для удосконалення територіальної структури економіки необхідно забезпечити комплексний і пропорційний розвиток всіх районів та регіонів на основі оптимального використання наявних ресурсів і конкретних умов; усунути диспропорції у розвитку окремих територій, вирівняти їх соціально-економічний розвиток; гармонізувати загальнодержавні та територіальні інтереси.

Для удосконалення соціальної структури економіки потрібні подальші зміни у системі власності, які зв'язані з роздержавленням, приватизацією, вдосконаленням функціонування державного сектору, розвитку середнього і малого бізнесу.

Для удосконалення зовнішньоекономічної структури економіки потрібно збільшити експортний потенціал країни; збільшити в експорті частку продукції переробних галузей і зменшити частку сировини та матеріалів; збільшити в імпорті частку прогресивного обладнання і зменшити продукцію, що виробляється на вітчизняних підприємствах.

Такі перетворення в економіці приводять до переливу капіталу і праці з одних галузей і підприємств у другі, до суттєвих змін у зайнятості і появі структурного безробіття.

2. Вплив структурної перебудови економіки на формування ринку праці

Реформування економіки привело до кардинальних змін у соціально-трудоій сфері. Відбулася революція у зайнятості, різко змінилися умови праці мільйонів людей.

В Україні відбувся перехід від повної і безумовної зайнятості у суспільному виробництві, від загальності і обов'язковості праці, характерної для соціалізму, до системи економічної активності, яка характерна для ринкового господарства. Більш ніж половина економічно активного населення працює на себе, а не на державні структури, 15 % населення зайняті у малому бізнесі.

Змінилися пропорції розподілу зайнятих по галузях економіки. Знизилась зайнятість у галузях важкої промисловості (машинобудування, вугільна та ін.), збільшилась ділова активність в галузях, де активно проводяться ринкові перетворення: торгівля, торгівельне посередництво, матеріально-технічне забезпечення, кредитування, фінанси, страхування та ін. Починаючи з 70-х років головною тенденцією трансформації зайнятості у світі було переливання робочої сили з виробничих галузей у сферу послуг. Галузева зайнятість населення України схожа на країни з перехідною економікою.

Відбулися зміни в розумінні „безпосередньо суспільна праця”. З колективно-примусової діяльності по виробництву планової продукції та послуг праця стає формою існування економічно незалежних товаровиробників. На зміну суспільній і колективній праці прийде приватна індивідуальна праця.

Поява змішаної економіки, де існують державна, колективна і приватна власність, привела до появи невеликого шару господарів: фермерів, ремісників, торгівців.

В економічній структурі суспільства знову з'явилися ремесла і ремісники. На зміну заводам-гігантам приходять малі і середні підприємства. Тут люди роблять не по плану, а по розрахунку і виживають у самих складних ситуаціях перехідного періоду.

Посилилась криза обробної промисловості, особливо машинобудування. Це підірвало основу індустріальної зайнятості. Індустріальний труд на великих промислових підприємствах не може скласти конкуренції новому труду на роздержавлених підприємствах.

З'явилась комерціалізована і персоніфікована індустрія інформації, культури, спорту, розваг. Вона змінила труд людей вільних професій.

Поява нового економічного простору вимагає появи нових структур професійної зайнятості. Довічна зайнятість, пов'язана з плановим набором кадрів, перетворюється в дискретну. Вона залежить від реального попиту і пропозиції робочої сили.

Реформування економіки, перехід до змішаної економіки, роздержавлення і приватизація підприємств привели до зменшення загальної зайнятості населення, зміни структури залежності, росту безробіття. Безробіття – це зворотна сторона зайнятості.

Структурна перебудова економіки приводить до того, що попит на деякі види професій зменшується або припиняється, а на інші збільшується. Змінюється і географія робочих місць. Ринок праці перебудовується повільніше, тому з'являються структурні безробітні. Вони потребують додаткової підготовки, навчання. В економічно розвинених країнах структурне безробіття складає 2 – 3 % від економічно активного населення. Структурне безробіття – це явище постійне, воно є частиною природного безробіття.

3. Основні характеристики новітніх тенденцій розвитку світового ринку праці

Протягом останніх десятиліть відбувається загальний процес глобалізації ринку праці, формування єдиного механізму задоволення пропозиції робочої сили поза залежністю від конкретного місця проживання тієї чи іншої людини (групи людей). Причинами цього принципово нового процесу, що докорінно змінює характер світової

трудоресурсної ситуації, стали посилення міжнародних зв'язків на фоні поглиблення світового розподілу праці, зокрема, формування міжнародних об'єднань, які передбачають існування єдиних ринків праці (на зразок Європейського співтовариства чи країн, що підписали Шенгенську угоду); зростання рівня мобільності населення, включаючи просторову мобільність; розширення транспортних мереж та загальна динамічність економіки. За твердженням МОП, саме швидке зростання обсягів міжнародного обміну товарами та послугами є ключовим аспектом глобалізації ринку праці. Під впливом цих та деяких інших чинників формуються певні загальні підходи до регулювання ринків праці, підходи, що спираються на інтеграцію всього того, що виявилось найефективнішим в кожній окремій моделі. Сьогодні можна говорити про те, що в світі створюються передумови для формування інтегрованої моделі ринку праці.

Проте, це не означає зникнення національної специфіки ринків праці, національної специфіки стратегій їх регулювання, які обумовлені соціально-економічною, соціо-політичною та історичною специфікою кожної окремої країни. Якщо, скажімо, скандинавські країни притримуються активних заходів впливу на ринок праці, то північноамериканські зберігають орієнтацію на стимулювання активної позиції кожної конкретної людини. Безумовно, свою роль відіграє також характер суто економічного розвитку кожної конкретної країни, та фаза економічного циклу, на якому вона в даний конкретний момент знаходиться.

Окремою проблемою є формування політики ринку праці в країнах перехідної економіки, проблемою, пов'язаною насамперед з тим, що на відміну від інших країн посткомуністичні держави під тиском суто економічних обставин вимушені звужувати і коло соціальних гарантій, і коло їх реципієнтів, тобто йти проти загальносвітового процесу соціалізації. Якщо додати глибоку економічну кризу, переважно циклічний характер безробіття і відсутність належного досвіду як серед урядовців, так і серед широких верств населення, то відмінність стратегії ринку праці в країнах перехідної економіки видається беззаперечною. Судячи з усього, можна говорити про наявність певної специфічної перехідної моделі ринку праці і відповідно специфічної політики впливу на цей ринок.

Таким чином, порівняльний аналіз процесів формування трудової активності та її реалізації, зайнятості та безробіття, заходів,

які вживають уряди різних країн на ринку праці, призводить до висновку про збереження національної специфіки певних загальносвітових тенденцій розвитку ринку праці.

Головними рисами сучасних трудових відносин є такі:

інтеграція різних моделей ринків праці, утворення на їх основі певної глобальної моделі, що синтезує найбільш ефективні компоненти кожної, при відвертому перенесенні акцентів на активізацію рішучих дій кожної працездатної особи на ринку праці;

зменшення амплітуди структурних коливань ринку праці, зокрема змін рівня безробіття;

зростання мобільності населення і відповідне зростання фрикційного безробіття;

підвищення динамічності економіки і відповідне зростання технологічного та структурного безробіття;

поширення нестандартних форм зайнятості; зокрема, досвід країн, що розвиваються, свідчить про зростання незареєстрованої зайнятості навіть на етапах економічного пожвавлення і збільшення обсягів попиту на робочу силу з боку зареєстрованих структур;

збільшення обсягів виробництва без адекватного зростання рівня зайнятості.

Контрольні питання до теми

1. Що таке структура економіки?
2. Види структури економіки.
3. Що таке соціальна структура економіки?
4. Сутність структурної перебудови економіки у сучасних умовах.
5. Основні напрямки структурної перебудови економіки.
6. Як змінилися пропорції розподілу зайнятих по галузях економіки?
7. Що таке структурне безробіття?
8. Чому зменшилась індустріальна зайнятість в Україні?
9. Основні риси сучасних трудових відносин.

Рекомендована література

1. Про зайнятість населення: Закон України (Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року – К.: Устина, 1999.
2. Про колективні договори і угоди: Закон України (Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року – К.: Устина, 1999.
3. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, Бухгалтер, N34/1-2, 19 серпня 2002 року.
4. Державна програма зайнятості населення на 2001- 2004 роки, Голос України, N76 від 23 квітня 2002 року.
5. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2001. - 407 с.
6. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. — К : Знання Прес, 2000. – 246 с.
7. Владимірова Л. П. Экономика труда: Учеб. Пособие. – М. – ЮНИТИ, 2002, - 300 с.
8. Генкин В. Г. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: Изд-во НОРМА, 2002. – 416 с.
9. Есинова Н. И. Экономика труда: Учеб. пособие. – Харьков: Изд-во “Академия”, 1999. – 188 с.
10. Лібанова Е.М. Ринок праці: Навч. посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
11. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посібник. – Київ: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – 188 с.
12. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 1999, - 288 с.
13. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни.- К.: КНЕУ, 2000. – 256 с.
14. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учеб. пособие. – М.: изд-во МИК , 1997, - 160 с.
15. Руденко Г.Г., Кулапов М.Н. Рынок труда: Учебник. М.: Рос. экон. акад., 1997, - 342 с.
16. Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынок труда: механизм сбалансированного развития. М.: Изд-во Рос. экон. акад., 1999, -124 с.
17. Рынок труда. Учебник. Под редакцией Буланова В.С.,
18. Волгина Н.А. – М.: Экзамен, 2000. – 422 с.
19. Экономика труда и социально-трудова отношения / Под. ред. Г.Г.Меликьяна.- М.: МГУ. – 1996. – 590 с.

20. Экономика труда: (социально-трудовые отношения). Под. ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М.: “Экзамен”, 2002. – 736 с.