

Тема «Ринок праці, його регулювання. Соціально-трудова відносина зайнятості»

1. Поняття та основні складові ринку праці.
2. Кон'юнктура та особливості ринку праці.
3. Інфраструктура ринку праці.
4. Сегментація та гнучкість ринку праці.
5. Соціально-економічна суть, форми і види зайнятості.
6. Безробіття як соціально-економічне явище.
7. Показники зайнятості та безробіття населення і динаміка їх в Україні.
8. Державне регулювання та державна політика у сфері зайнятості в Україні.

1. Поняття та основні складові ринку праці.

- Ринок праці є одним з основних і найскладніших елементів ринкової економіки, а також одним з основоположних предметів дослідження економіки праці.
- Він становить систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців.
- Через ринок праці найважливіший національний ресурс — людський капітал — розподіляється за регіонами країни, галузями і видами виробництва, професіями і підприємствами.
- Через ринок праці мільйони працівників знаходять підходящу для себе роботу, а сотні тисяч підприємців знаходять потрібних працівників.
- На ринку праці (з певним державним регулюванням) визначається рівень заробітної плати, яка є фінансовою

- **Ринок праці** — це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з купівлею і продажем послуг праці;
- це також 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 та регулює її попит та пропозицію.

- Ринок праці не вичерпується відносинами по працевлаштуванню безробітних та заповненню вакансій, а охоплює всю сферу найманої праці.
- Об'єктом політики ринку праці є широке коло трудових відносин і все економічно активне населення.
- Сюди відносять: проблеми оплати і умов праці, обсягу й інтенсивності виконуваної роботи, стабілізація і гарантії зайнятості, трудової мотивації, підготовки і перепідготовки робочої сили.

- Головними складовими частинами ринку праці є:
 - **сукупна пропозиція**, що включає все економічно активне населення,
 - **сукупний попит**, що визначається загальною потребою економіки у найманій робочій силі

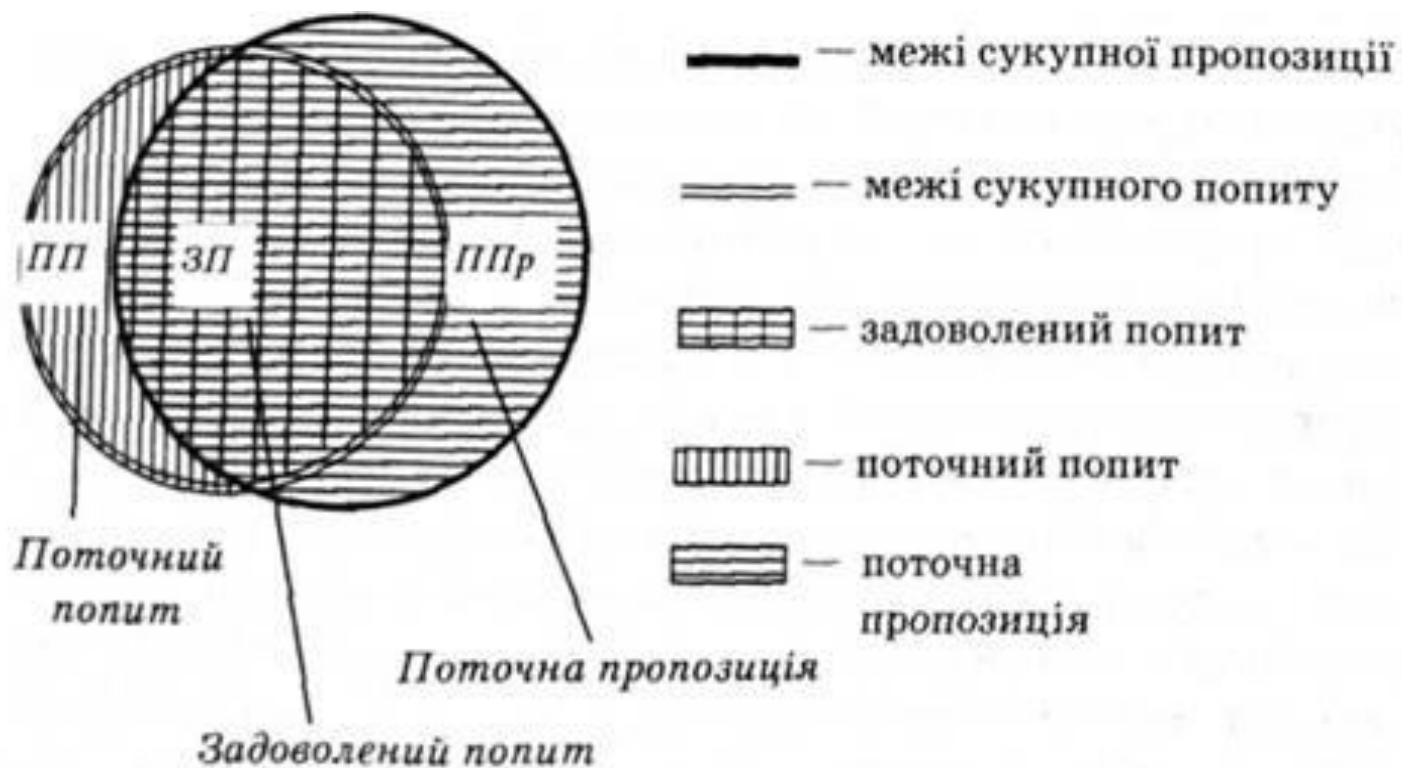
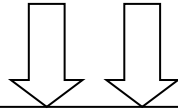


Рис. 5.1. Схема ринку праці

Rank	Country/Region	Labour force	Date of information
—	<i>World</i>	3,176,200,000	2009 est.
1	China	780,000,000	2010 est.
2	India	478,300,000	2010 est.
—	European Union	225,300,000	2010 est.
3	United States	154,900,000	2010 est.
4	Indonesia	116,500,000	2010 est.
5	Brazil	101,910,000	2010 est.
6	Russia	75,810,000	2009 est.
7	Bangladesh	72,500,000	2009 est.
8	Japan	65,930,000	2009 est.
9	Pakistan	75,880,000	2011 est.
10	Nigeria	47,330,000	2009 est.
11	Mexico	46,100,000	2009 est.
12	Vietnam	43,870,000	30 April 2009 est.
13	Germany	43,510,000	2009 est.
14	Thailand	38,240,000	2009 est.
15	Ethiopia	37,900,000	2007
16	Philippines	37,890,000	2009 est.
17	United Kingdom	31,250,000	2009 est.
18	Burma	30,850,000	2009 est.
19	France	27,990,000	2009 est.
20	Egypt	25,800,000	2009 est.
21	Turkey	25,300,000	2009 est.
22	Iran	25,020,000	2009 est.
23	Italy	24,950,000	2009 est.
24	South Korea	24,370,000	2009 est.
25	Democratic Republic of the Congo	23,530,000	2007 est.
26	Spain	22,970,000	2009 est.
27	Tanzania	21,230,000	2009 est.
28	Ukraine	21,150,000	2009 est.
29	Colombia	20,030,000	2009 est.

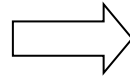
Функції та моделі ринку праці

РИНОК ПРАЦІ

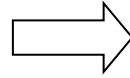


Функції ринку праці

- регулююча виробництво товарів і послуг;
- розподільча – встановлює необхідні відтворювальні пропорції, забезпечує збалансованість економіки;
- стимулююча – мотивує до зниження витрат виробництва та підвищення продуктивності праці;
- інформаційна – інформує про стан справ в галузях економіки;
- контролююча – визначає суспільну потребу певних товарів (послуг) та витрат праці на них.



Моделі ринку праці



- суто конкурентний ринок;
- монополії одного покупця (монопсонії);
- модель двосторонньої монополії;
- модель з урахуванням дій профспілок.

- **Монопсонічний ринок праці** — ринок із монополією одного покупця характеризується такими рисами: працівники, що зайняті певним видом праці, сконцентровані на одному підприємстві (підрозділі); даний вид праці в силу географічних або інших факторів не має альтернатив, отже працівник не може знайти інше місце роботи за своєю спеціальністю й кваліфікацією; заробітну плату також диктує підприємство (господар), але ставка заробітної плати безпосередньо залежить від кількості найманих працівників.
- Якщо монополію на ринку праці держить невелике число підприємств, то у цьому випадку має місце **олігопсонія**.

- **Модель ринку праці з участю на ньому профспілок** полягає в тому, що профспілки, відстоюючи інтереси працівників, переслідують ціль збільшення попиту на труд і підвищення заробітної плати. Профспілки мають змогу збільшити попит на і труд наступними способами: збільшення попиту на продукти і послуги за допомогою реклами “товарів з профспілковою етикеткою”; вимог до уряду збільшення фінансування виробництва, впливу на підвищення продуктивності праці, зменшення використання дитячої праці, необов’язкового виходу на пенсію працівників, які досягли пенсійного віку, тощо.
- **Модель двосторонньої монополії** характерна для умов моносонічного ринку, на якому діють потужні профспілки. Коли фірма-монополіст прагне до встановлення ставки заробітної плати на одному рівні, а галузева профспілка домагається на іншому рівні, то в кінцевому підсумку ставка заробітної плати зупиниться на узгодженому рівноважному рівні, і рівень зайнятості наблизиться до умов конкурентного ринку праці.

- ***Японська модель.***

Для неї є характерна система трудових відносин, що ґрунтуються на принципі “довічного найму”, згідно з якою гарантується зайнятість постійного працівника на підприємстві до досягнення ним віку 55-60 років. Заробітки й розміри соціальних виплат їм прямо залежать від кількості років, що відпрацьовані на даному підприємстві. Працівники послідовно підвищують кваліфікацію у відповідних службах фірми і переміщуються на нові робочі місця строго за планом. Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого відношення до виконання своїх обов’язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує турботу про престиж фірми.

- ***Шведська модель*** характеризується активною політикою держави у галузі зайнятості, в результаті чого рівень безробіття в цій країні мінімальний. Головна спрямованість політики на ринку праці – попередження безробіття, а не сприяння тим, хто вже не має роботи.

- **Модель США.** Ринок праці в цій країні характеризується децентралізацією законодавства про зайнятість та допомогу безробітним, яке приймається кожним штатом окремо. На підприємствах діє вимогливе відношення до працівників, які можуть бути звільнені за необхідністю скорочення обсягів виробництва, термін робочого часу окремого працівника при цьому не змінюється. Працівників не попереджують про майбутнє звільнення завчасно, а інформують про факт звільнення. Колективними угодами охоплена тільки чверть усіх працівників. Мало приділяється уваги внутріфірмовій підготовці персоналу, за винятком підготовки специфічних для фірми працівників. Така політика фірм веде до високої географічної та професійної мобільності працівників і до більш високого ніж у Японії й Швеції рівня безробіття.

- найголовніші проблеми сучасного ринку праці, а саме:
- **-нелегальна праця громадян України поза межами країни-** за статистикою легальної еміграції громадян України, легально за кордоном живуть і працюють 1,14мільйона українців. Проте, за неофіційними даними, кількість українців, які живуть і працюють за кордоном, становить приблизно 5-7 мільйонів осіб.Україна опинилася на десятому місці за кількістю емігрантів, які виїхали до найбільш економічно розвинених країн. Про це повідомляє британське видання The Guardian. На першому місці за кількістю емігрантів перебуває Китай (468 тис. осіб емігрувало у 2009-му).
- **- низький рівень середньої заробітної плати** — середня зарплата в Україні становить близько 370 доларів. Згідно з новим звітом ООН по величині середньої заробітної плати працівників в 72 країнах світу середня заробітна плата працівників становить 1480 доларів США.

- На ситуацію на ринку праці впливає: загальна соціально-економічна ситуація в країні і регіоні, якісний показник людського капіталу, становище у сфері надання соціальних послуг, національно-культурні особливості, соціопсихологічні чинники та ін.
- В докризовий період (2004-2008 рр.) **22,3 млн. осіб** у віці від 15 до 70 років становили основну робочу силу країни, з них **20,5 млн.** – особи працездатного віку. До листопада 2008 р. також спостерігалось: скорочення безробіття, зростання чисельності працюючих в приватному секторі економіки, зберігалися негативні тенденції щодо чисельності працюючих на державних підприємствах з одночасним зниженням середньорічних темпів їх вивільнення
- В 2009-2010 р.р. ситуація змінилася: відбулося значне скорочення «офісних працівників», лише банківських службовців скоротили 70-80 %; у будівельній сфері звільнили близько 170000 осіб; своєрідна проблема виникла в медичній сфері в зв'язку з так званою епідемією «свинячого грипу», коли попит на дану професію в 2009 році зріс, а в 2010 році, при спробі провести певні реформи в медицині, запит на медичних працівників різко зменшився в містах, в селах – при величезній потребі в таких спеціалістах, при обіцянці молодим спеціалістам п'яти тисяч гривень виплати по першому місцю роботи, медичних працівників все рівно не вистачає. Потреба у програмістах більше стосується іноземних компаній, де працює велика кількість українських спеціалістів; середня зарплата в них у 2009 р. склала 8,5 тис. грн., тому освітні заклади повинні максимум уваги приділити підготовці спеціалістів-програмістів

- На ринку праці в АПК спостерігається системний дисбаланс, супроводжуваний дефіцитом фахівців необхідної кваліфікації, і, в той же час, наявністю великої кількості претендентів, що мають кваліфікацію незатребувану роботодавцем.
- Аграрний сектор скоротив кількість робочих місць з 2,8 до 0,6 млн. або в 3,5 рази за останнє десятиліття з 2000 по 2011 роки, згідно з офіційною статистикою.

2. Кон'юнктура та особливості ринку праці

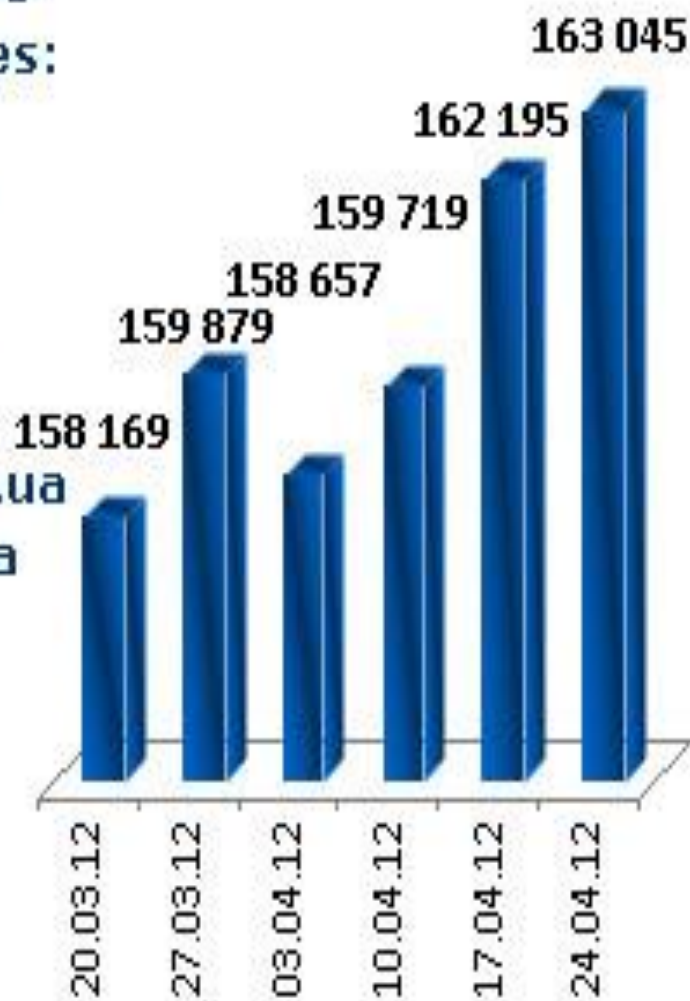
- **Кон'юнктура ринку праці** -це співвідношення попиту і пропозиції на ньому.
- Вона обумовлена багатьма чинниками, серед яких основними є:
 - загальний стан економіки;
 - галузева структура народного господарства;
 - рівень науково-технічного розвитку країни;
 - рівень життя населення;
 - загальна міра розвитку ринкових відносин (багатоукладність економіки, розвиненість ринків житла, послуг, цінних паперів тощо);
 - стан соціальної та виробничої інфраструктури

- Залежно від співвідношення попиту та пропозиції розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці:
 - 1) **трудодефіцитна** — якщо попит перевищує пропозицію. Це було характерним для нашої країни в останні десятиріччя радянської влади;
 - 2) **трудонадлишкова** — якщо пропозиція перевищує попит, що характерно для сучасної української (і не лише української) економіки;
 - 3) **рівноважна**, коли попит відповідає пропозиції, що в принципі є теоретичним ідеалом, до якого треба прямувати, але якого неможливо досягти.

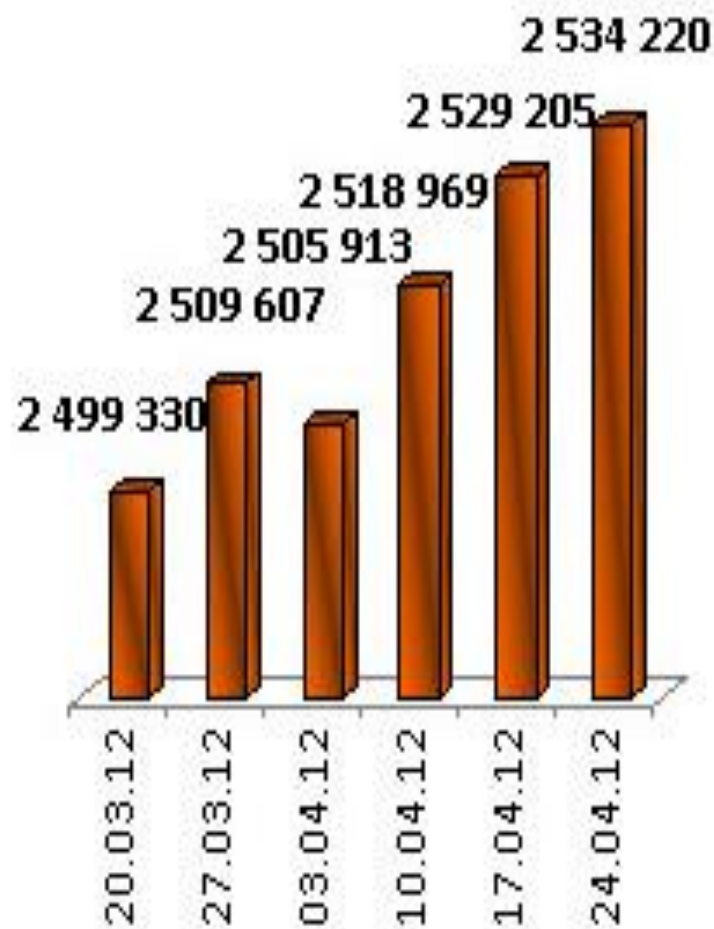
Total number of job vacancies as of April 24, 2012

According to
the websites:

job.ukr.net
work.ua
rabota.ua
jobs.ua
rabortaplus.ua
superjob.ua
trud.ua



Total number of job resumes as of April 24, 2012



- Ринку праці притаманні важливі особливості, що впливають на його функціонування і на методологію його дослідження.
 1. На звичайному ринку купівля товару означає перехід права власності на нього від продавця до покупця. Купівля праці роботодавцем означає, що він набуває права певний час використовувати працю вільної людини і стає власником результатів праці, оскільки остання проявляється лише в результатах.
 2. На ринку матеріальної продукції контакти між продавцями і покупцями короткі і знеособлені. Угоди ж, що укладаються на ринку праці, означають початок тривалих взаємовідносин роботодавця і найманого працівника.

- 3. Своєрідність відносин, що виникають на ринку праці, викликає необхідність чіткої і детальної регламентації різних аспектів діяльності його агентів. Тому цей ринок дуже насичений різноманітними інституціональними структурами особливого роду. До них передусім належать:
 - система трудового законодавства, що регламентує умови найму, використання, оплати праці, звільнення працівників;
 - державна служба зайнятості;
 - профспілки різного рівня як представники інтересів найманих працівників і спілки роботодавців як виразники їхніх інтересів;
 - державні програми в галузі праці й зайнятості та ін.

4. На ринку праці важливішими, ніж на інших ринках, є не грошові аспекти угоди. До них передусім належать зміст і умови праці, гарантії зайнятості, перспективи професійного розвитку і службового просування, мікроклімат в колективі, територіальне місцезнаходження підприємства та ін. Дуже часто на ринку праці не грошові аспекти угоди стають важливішими.

Якщо є можливість вибору, сучасний працівник все частіше відмовляється від нецікавої, безперспективної, а тим більше шкідливої роботи, навіть за умови її вищої оплати.

5. Угоди, що укладаються на ринку праці, відрізняються від угод на інших ринках величезною різноманітністю. Кожен працівник по-своєму унікальний, якщо навіть формальні ознаки якості робочої сили (професія, спеціальність, кваліфікація, стаж тощо) однакові, на відміну від інших товарів, вироблених за одним стандартом. Кожне робоче місце теж якоюсь мірою відрізняється від інших і має особливі вимоги до працівників. Більше того, найчастіше унікальність робочого місця і особливо працівника розпізнається не в момент укладання угоди, а вже пізніше, в процесі праці.

Інфраструктура ринку праці

- **Інфраструктура ринку праці** включає державні і недержавні заклади працевлаштування сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

- В інфраструктурі ринку праці можна виділити такі елементи:
- **комплекс регулювання та гарантування зайнятості:** закони та нормативні акти, що гарантують громадянські права у сфері трудової зайнятості (див. додаток 1 в кінці підручника);
- **комплекс регулювання заробітної плати** (закони , угоди, договори, арбітраж тощо);
- **комплекс регулювання компенсацій у зв'язку із втратою або переміною роботи, а також при перепідготовці** (закони та нормативні акти, що регулюють компенсації при звільненні з роботи, допомогу по безробіттю, допомогу на утриманців безробітного, підйомні при переїзді на нове місце роботи, стипендію при перенавчанні тощо);

- **пенсійна система**, оскільки вона має значний вплив на економічну активність працівників передпенсійного віку, на кількість економічно активного населення за рахунок працездатних людей пенсійного віку, які можуть або займатися найманою працею, або ні, залежно від розміру пенсії тощо;
- **комплекс регулювання умов праці** (закони та нормативні акти, що регулюють використання праці різних категорій працівників взагалі (наприклад, неповнолітніх, вагітних жінок, інвалідів), і зокрема у несприятливих для здоров'я умовах);
- **служби зайнятості та працевлаштування**. Сюди передусім належить державна служба зайнятості, а також численні недержавні посередники між роботодавцями та працівниками на ринку праці (біржі праці, агенції по добору персоналу, агенції по працевлаштуванню, організації, що надають послуги з профорієнтації, консалтингу персоналу, лізингу персоналу тощо);
- **система професійної підготовки та перенавчання**;
- **об'єднання працівників як виразники їхніх інтересів** (передусім профспілки);
- **об'єднання роботодавців як виразники їхніх інтересів**;
- **кадрові служби підприємств і фірм**, громадські організації

Сегментація та гнучкість ринку праці

- **Сегментація ринку праці** — це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Дослідження сегментованості ринку праці привело до виникнення теорії двоїстості ринку праці, згідно з якою він поділяється на дві частини: **первинний і вторинний**.
- **Первинний ринок праці** — це та його частина, яка об'єднує "престижні" роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості й надійністю становища працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації і здатності до навчання від працівників.
- **Вторинний ринок праці** — це та його частина, яка об'єднує "непрестижні" роботи і характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудові технології тощо.

- **Гнучкість ринку праці** передбачає можливість пристосування його суб'єктів до мінливих умов, демократизацію і розмаїття форм зайнятості, широкий спектр умов найму, організації праці, заробітної плати і т. ін.
- **Гнучкий ринок праці** — це інститут надання будь-яких форм реалізації трудової активності, що передбачає вихід за межі стандартної тривалості робочого часу і цілорічної зайнятості, укладання тимчасових трудових контрактів та інші форми урізноманітнення трудових угод.

- Гнучкість ринку праці характеризується такими елементами:
 - висока територіальна та професійна мобільність працівників;
 - гнучкість витрат роботодавців на робочу силу, в тому числі мобільність рівня та структури заробітної плати відповідно до економічної ситуації;
 - гнучкість в управлінні персоналом на підприємствах (при найманні, ротації, звільненні, встановленні тривалості робочого часу);
 - демократизація і розмаїття форм зайнятості, включаючи нестандартні форми (самозайнятість, робота за викликами, домашнє робоче місце, неповний робочий день і т. ін.);
 - високорозвинена система професійної підготовки та перепідготовки, зокрема освіти дорослих

Зайнятість населення

- Зайнятість – це надзвичайно важливе економічне і соціальне явище. *Економічна функція* зайнятості реалізується через участь населення у суспільно-корисній праці, створенні валового національного продукту; *соціальна функція* – через задоволення найвищої потреби людини в самоактуалізації та самореалізації – сенсу її життя. Оскільки завдяки зайнятості людина отримує дохід, варто виділити ще одну основну функцію – *дохідну*.

- Види зайнятості:
- робота (служба) на підприємствах певної спеціалізації (підприємство, армія, навчання, домогосподарство та ін.);
- зайнятість за галузевою належністю (сільське господарство, промисловість, невиробнича сфера та ін.);
- за характером виконуваних функцій: робітники, службовці, підприємці, фермери та ін.);
- за видами власності;
- за територіальними ознаками;
- за особливостями зайнятості (наймані працівники, власники);
- за віком та статтю.

- Форм зайнятості:

-*Повна зайнятість* – працівник повністю задіяний на протязі робочого періоду (дня, тижня, року) є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства, свідченням соціального захисту населення в трудовій сфері. Оскільки за повної зайнятості попит та пропозиція робочої сили на ринку праці збалансовані, інтереси працівників та суспільства максимально враховані, цю форму зайнятості ще називають *ефективною*. Як правило, *повна зайнятість* забезпечує дохід працівникові в нормальних для даного регіону розмірах.

- *Неповна зайнятість* – це стан, коли працівник задіяний на роботі лише частину робочого періоду з неповною оплатою. Як правило, це постійні працівники з чітко визначеною періодичністю; сюди не належать сезонні та тимчасові працівники, робота яких відзначається сезонністю чи періодичністю. Неповна зайнятість може бути явною чи прихованою. *Прихована зайнятість* часто пов'язана зі скороченням обсягів виробництва. Розрізняють ще *добровільну* та *вимушену неповну зайнятість*: в залежності від того, чи такий вибір працівник зробив самостійно (наприклад, навчання), чи ситуація сформована зовнішніми факторами (наприклад, реконструкція ферми)

- З точки зору трудового законодавства ще виділяють такі форми зайнятості: *первинна зайнятість* – на основному місці роботи; *вторинна зайнятість* – робота за сумісництвом; *постійна зайнятість* – стабільне місце роботи; *сезонна зайнятість* пов'язана зі специфікою виробництва, є поширеною в сільському господарстві (в рослинництві); *тимчасова зайнятість* – робота носить епізодичний характер.

Безробіття та його види

- **безробіття** це соціально-економічне явище, коли здатна до праці частина населення не може реалізувати свої бажання та здібності.
- **Безробітні** у визначенні МОП – це особи у віці 15-70 років, зареєстровані і незареєстровані в державній службі зайнятості, які задовольняють таким 3-м умовами: 1) не мають роботи (прибуткового заняття); 2) шукають роботу чи намагаються організувати власну справу; 3) готові приступити до роботи протягом 2-х тижнів.

Показники зайнятості та безробіття населення

- Оцінка зайнятості здійснюється через систему абсолютних та відносних показників:
- загальна чисельність зайнятих, осіб (в цілому по народному господарству та за окремими групами (за статтю, віком, освітою, професією, місцем проживання));
- рівень зайнятості всього населення – відношення загальної чисельності зайнятих в цілому по народному господарству до чисельності всього населення країни, у відсотках;
- рівень зайнятості економічно активного населення – відношення числа зайнятих до числа економічно активних, у відсотках;
- рівень економічної активності населення – відношення числа економічно активного населення до загальної чисельності населення у віці 15-70 років, у відсотках.

- У нашій країні **безробітними** визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи (Закон України “Про зайнятість”).
- *Підходящою робота* вважається, яка відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації працівника і надається в тій же місцевості, де він проживає.

- Не можуть бути визнані безробітними громадяни:
- а) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені внаслідок змін в організації виробництва і праці;
- б) які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), в тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, яка не потребує професійної підготовки;
- в) які відмовились від 2 пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу;
- г) які мають право на пенсію відповідно до законодавства України.

- Безробіття становить макроекономічну проблему, оскільки чинники, які на нього впливають, є передусім економічні, а саме:
- структурні зрушення в економіці;
- зниження темпів економічного розвитку, що спричинюються до зменшення кількості робочих місць;
- недостатній сукупний попит;
- інфляція, яка виявляється в скороченні капітальних вкладів, а також у зниженні реальних доходів населення,
- співвідношення цін на фактори виробництва, яке веде до переважання працеощадних технологій;
- сезонні коливання виробництва, які викликають зміни в попиті на робочу силу;
- НТП, наслідки якого посилюють безробіття через комплексний вплив, котрий виявляється в ускладненні виробництва, що неминуче спричинюється до спеціалізації, а отже, збільшення структурних диспропорцій між попитом і пропонуванням робочої сили.
- зміни в демографічній структурі населення.

види безробіття

- *Фрикційне* – це тимчасове та короткотермінове безробіття, що обумовлене переходом особи з одного місця роботи на інше чи пошуком первинного місця працевлаштування. Оскільки звільнення та працевлаштування відбувається постійно, розміри даного виду безробіття значною мірою залежать від швидкості інформаційних потоків щодо вакансій, активності пошуку роботи (безробітним) та працівника (роботодавцем).

- *Структурне безробіття* викликається зміною попиту в даній сфері господарської діяльності в зв'язку з реструктуризацією. Через зміни в структурі виробництва попит на деякі професії зменшується (або взагалі зникає), а на інші зростає. Прикладом може бути скорочення виробництва тваринницької продукції на підприємствах окремих регіонів. В зайнятих раніше в цій сфері виникає потреба змінювати роботу, а то й місце проживання. Структурне безробіття є однорідним із фрикційним, проте його наслідки дещо інші, оскільки вимагає перепідготовки претендентів на нове місце роботи

- **Циклічне безробіття** спричинюється періодичними спадами виробництва, коли сукупний попит на товари та послуги знижується, частину працівників звільняють і вони поповнюють ряди безробітних. Масштаби і тривалість циклічного безробіття залежать від глибини та часу кризи, розмаху її амплітуди. Зайнятість зростає за умови піднесення виробництва, за його спаду – знижується. Цей вид безробіття особливо зачіпає молодь, жінок, пенсіонерів.
- **Інституційне безробіття** є, як це не парадоксально, наслідком заходів держави із захисту соціально незахищених громадян. Йдеться про рівень мінімальної заробітної плати, систему оподаткування, гарантовані виплати безробітним. Працівник відмовиться від пропонованої роботи, якщо заробіток не набагато перевищує компенсаційні виплати по безробіттю і т. ін.

- *Рівень безробіття* – це відношення кількості офіційно зареєстрованих повністю безробітних до кількості працездатного населення.

$$P_{\text{б}} = \frac{K_{\text{б}}}{K_{\text{п}}} \cdot 100\%$$

- де $P_{\text{б}}$ – рівень безробіття, $K_{\text{б}}$ – кількість безробітних, $K_{\text{п}}$ – кількість працездатного населення

- **Природний рівень безробіття** – це рівень наявності безробітних, при якому ефективно зростає виробництво, зберігається економічна стабільність та є незначним рівень інфляції. До природного безробіття відносять інституційне та фрикційне безробіття і в якійсь мірі відносять структурне безробіття. Якщо кількість шукаючих роботу перевищує наявні вакансії, виходить, що ринок робочої сили не є збалансованим; при цьому спостерігається дефіцит сукупного попиту і циклічне безробіття.

Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення

- 1. Державна політика зайнятості населення базується на принципах:
 - 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
 - 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
 - 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;
 - 4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

- Метою державної політики у сфері зайнятості населення є:
- 1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;
- 2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;
- 3) сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях;
- 4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;
- 5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);
- 6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;
- 7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;
- 8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

- Основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є:
- 1) створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць;
- 2) задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках;
- 3) посилення мотивації до легальної і продуктивної праці;
- 4) активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення;
- 5) удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці;

- 6) сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників;
- 7) збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки;
- 8) сприяння зайнятості громадян;
- 9) забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів;
- 10) координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

- 11) повернення безробітних до продуктивної зайнятості;
- 12) міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном;
- 13) взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення;
- 14) забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення;
- 15) здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці;

- 16) заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (частина перша статті 14 цього Закону);
- 17) забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації інвалідів, центрів соціальних служб для молоді;
- 18) захист внутрішнього ринку праці шляхом регулювання залучення до роботи іноземних працівників.

- Державні гарантії зайнятості населення в Україні:
- добровільність праці і вибору виду діяльності;
- захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи;
- безкоштовне сприяння в підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до професійної підготовки, освіти, особистих і суспільних потреб;
- виплати вихідної допомоги і збереження середнього заробітку на період працевлаштування працівникам, які втратили постійне місце роботи;
- безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах;
- виплати безробітним допомоги по безробіттю у

- 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;
 - одиноким матерям з дітьми до 14 років;
 - молоді, яка закінчила освіту;
 - особам передпенсійного віку;
 - особам звільненим після відбуття покарання.

- Пільги і компенсації вивільненим працівникам надаються за таких умов:
- працівнику вивільненому з підприємства зберігається середня заробітна плата на період працевлаштування, але не більш як на 3 місяці з урахуванням виплати вихідної допомоги.
- виплата місячної вихідної допомоги і середнього заробітку, що зберігається проводиться за попереднім місцем роботи.
- зберігається безперервний трудовий стаж, якщо перерва в роботі не перевищувала 3-х місяців.

- Особливі гарантії надаються працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці:
- надання статусу безробітного, якщо протягом 7 днів йому не було запропоновано підходящої роботи;
- 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;
- збереження на новому місці роботи, на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва, середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;
- право на достроковий вихід на пенсію за 1,5 роки.

- Умови виплати допомоги по безробіттю громадянам зареєстрованим на загальних підставах:
- допомога по безробіттю виплачується з 8 дня після реєстрації громадянина у державній службі зайнятості до працевлаштування, але не більше 360 календарних днів протягом 2 років;
- для осіб передпенсійного віку (чоловікам по досягненні 58 років, жінкам – 53 років) – до 720 календарних днів;
- громадянам, які вперше шукають роботу – не більше 180 календарних днів.

- Розміри допомоги по безробіттю громадянам, зареєстрованим на загальних підставах:
- 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;
- 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 надається таким чином:
- 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

- Основні завдання державної служби зайнятості в Україні:
- аналіз і прогнозування попиту і пропозиції на робочу силу, інформування про стан ринку праці;
- консультування громадян і власників підприємств, організацій, установ про можливість отримання роботи і забезпечення робочою силою – облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються в питаннях працевлаштування;
- допомога громадянам у підборі підходящої роботи, а роботодавцям в підборі необхідних працівників;
- організація професійної підготовки і перепідготовки громадян, які лишилися без роботи;
- надання послуг відносно працевлаштування і профорієнтації незайнятого населення;
- реєстрація безробітних і надання їм в межах своєї компетенції допомоги, в тому числі і матеріальної;
- участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості і заходів щодо соціального захисту різних верств населення від безробіття.

Сучасні тенденції на європейському ринку праці

- Все менше стає місць праці, які можна займати протягом цілого життя. Зростає відсоток тимчасових посад, робіт в рамках окресленої тривалості проектів тощо.
- Знижується ступінь захищеності займаного місця праці, наслідком чого стає не тільки постійна зміна місця праці, але й пошуки його на “чужих територіях”, поза основною кваліфікацією.
- Все частішими є випадки, коли працюючий займає одночасно декілька місць праці.
- Постійні зміни середовища праці приводять до швидкого старіння наявних у працівника умінь та навичок праці

Опитування, проведені серед європейських працедавців (в основному – представників промисловості та бізнесу), показали, що шанси отримати належне місце на ринку праці залежать від:

- Навичок, що характеризують придатність до працевлаштування – 78%,
- Позитивного ставлення до роботи – 72%,
- Відповідного практичного досвіду (виробничої практики) – 54%,
- Напрямую здобутої освіти та кваліфікації – 41%,
- Рівня оцінок у виші – 28%,
- Назви (престижності) закінченого навчального закладу – 8%.

За оцінками недавніх випускників європейських вишів факторами, які підвищують шанси працевлаштування, є:

- Досвід та наявність контактів з професійним середовищем – 25%,
- Інтелектуальний капітал – 16%,
- Якість оцінок (середня понад 4,0) – 13%,
- Рівень культурного розвитку – 13%,
- Наявність вищої освіти – 11%,
- Наявність водійських прав – 11%,
- Досвід професійної праці – 9%.