

Лекція 6. Ринок праці

1. Учасники ринку праці: роботодавці і наймані працівники.
2. Поняття професії, спеціальності, кваліфікації працівника.
3. Заробітна плата як дохід найманого працівника.

Цитати

- Ми добре знаємо собі ціну. І вона завжди вища за нашу зарплату.
 - *Невідомий автор*
- Багате те суспільство, у якому матеріальні блага... дешеві, а люди — дорогі.
 - *Річард Тоні*
- Мрія роботодавця — виробляти без робітників, мрія робітників — заробляти, не працюючи.
 - *Ернст Шумахер*
- Зрештою вільна праця обходиться дешевше, ніж невільна.
 - *Адам Сміт*



1. Учасники ринку праці: роботодавці і наймані працівники



Робоча сила – це здатність людини до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей, що людина використовує у своїй діяльності.

Ринок праці (labor market) — сукупність економічних та юридичних відносин, які виникають у процесі купівлі та продажу трудових послуг працівників (послуг праці). На ньому формуються попит і пропозиція на трудові ресурси.

Учасниками ринку праці є роботодавці та наймані працівники



Суб'єктами (учасниками) ринку праці виступають:

- *роботодавці, які винаймають робочу силу;*
- *наймані працівники, які її продають.*

Роботодавцями виступають різноманітні підприємства, громадські організації, державні установи, окремі особи тощо, які мають потребу й використовують найману працю.

Найманими працівниками є вільні громадяни, здатні виконувати суспільно корисну роботу, що пропонують власну робочу силу.



Пропозиція праці — це сукупність економічно активного населення, яке пропонує свою працю на ринку праці. Продавати свою працю може лише економічно активне населення.

Покупцями людських ресурсів на ринку праці є роботодавці (фірми, організації, підприємства). З боку роботодавців виникає попит на працю.

Попит на працю — це платоспроможна потреба роботодавців у трудових ресурсах організації для здійснення процесу виробництва.

Праця на ринку є послугою, яка надається найманим працівником (робітником) наймачеві (роботодавцеві) за певну ціну. Ціна праці для найманого працівника є винагородою за використання його праці, тобто **заробітною платою**.



Важлива роль на ринку праці належить **державі**. По-перше, держава виступає як роботодавець, винаймаючи працівників для державних установ і підприємств.

Так, у 2017 р. в Україні налічувалося понад 200 тис. державних службовців. По-друге, держава виконує на ринку такі **функції**:

- **регуляторну** — встановлює правила гри для працівників і працедавців, визначаючи рівень мінімальної зарплати, забезпечуючи соціальні гарантії працівників, встановлюючи тривалість робочого дня тощо;
- **забезпечення нормативно-правової бази функціонування ринку праці** та контроль за дотриманням законодавства;
- **розвиток внутрішнього ринку, забезпечення платоспроможності населення;**
- **формування системи соціального захисту;**
- **підтримка розвитку професійних спілок.**



Як же на практиці відбувається процес працевлаштування?



Зазвичай на достатньо великих підприємствах існує **кадрова служба**, яка відповідає за забезпечення підприємства робочою силою.

Основними її функціями є визначення потреби в кадрах, прийом на роботу та звільнення, підготовка й перепідготовка тощо.

У випадку маленьких підприємств ці функції може виконувати просто окрема особа, а іноді й сам підприємець.

Прийом на роботу передбачає пошук відповідного кандидата та оформлення кандидата на роботу. Цей процес відбувається у двох напрямках: роботодавці вирішують, чи задовольняє кандидат їхні вимоги й чи запропонувати йому посаду, а кандидат вирішує, чи погодитись йому на дану роботу, якщо її запропонують.

Роботодавці використовують різні джерела для задоволення попиту в трудових ресурсах. Інформацію про вільні робочі місця можна відшукати в оголошеннях, засобах масової інформації, Інтернеті, через знайомих, інформацію служби зайнятості. Найпростішим способом знайти цікаву роботу є перегляд оголошень. Роботодавці зазначають у таких оголошеннях про найм *вид роботи та вимоги до неї, оплату праці.*



Найманий працівник повідомляє про власні вміння, досвід, знання та бажання працевлаштуватися на нове робоче місце, використовуючи резюме.

Резюме є первинним джерелом інформації про особу, яка бажає працевлаштуватися. У ньому відображається інформація щодо власника резюме:

- його адреса,
- посада,
- загальний досвід роботи,
- освіта, додаткова освіта,
- володіння мовами, комп'ютерними програмами та ін.,
- а також додаткова інформація, якщо цього потребує робота, яку бажає отримати.

ЕТАПИ ПРОЦЕСУ ПРИЙОМУ НА РОБОТУ





Між працівниками і працедавцями виникають як взаємні зобов'язання, так і взаємна відповідальність.

Працедавці зобов'язані створити належні й безпечні умови праці, своєчасно сплачувати заробітну платню, а від працівників очікується сумлінна праця, дотримання трудового розпорядку.



2. Поняття професії, спеціальності, кваліфікації працівника.

Для того щоб займати певну посаду, працівникові необхідно мати професійну придатність, тобто сукупність знань, умінь, навичок, особистих якостей, необхідних для виконання відповідних посадових завдань, володіти професією і кваліфікацією.

Професія — це певний вид трудової діяльності, який потребує спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, отриманих у процесі спеціальної підготовки.

В Україні перелік професій подано у Класифікаторі професій ДК 003:2010.

У «Міжнародному класифікаторі професій» описано 9333 професії.

Бюро корисної інформації

Футурист Томас Фрей прогнозує, що до 2030 р. 2 млрд робочих місць більше не існуватимуть. Це приблизно половина всіх робочих місць на планеті. Частково це пов'язано з автоматизацією, а також з іншими технологічними досягненнями. У 2013 р. два дослідники з Оксфорда Карл Бенедикт Фрей і Майкл Осборн опублікували дослідження «Майбутнє зайнятості», у якому визначили, які професії автоматизуються протягом 20 років. За прогнозами дослідників, близько 47 % спеціальностей виконуватимуться машинами. З імовірністю в 99 % відсотків до 2033 р. зникне необхідність у телемаркетологах, страхових агентах, швачках, годинникарях, вантажниках, податкових консультантах, операторах обробки даних, бібліотекарях, брокерах і кредитних фахівцях. З 98 % ймовірністю до 2033 р. не буде спортивних суддів і рефері, касирів, пакувальників, фрезерувальників, екзаменаторів, слідчих, бухгалтерів й аудиторів. Також не буде офіціантів, водіїв автобусів й охоронців. Однак за деякі спеціальності не варто переживати. Навряд чи можна замінити археолога, хірурга чи психолога комп'ютерним алгоритмом.

Джерело: https://espreso.tv/article/2017/07/13/robota_maybutnogo

- Прокоментуйте наведені дані. Чи погоджуєтеся ви з таким прогнозом? На вашу думку, до чого може призвести зникнення певних професій, і який вихід із даної ситуації ви бачите? Які професії будуть розвиватися й чому?



У межах певної професії виокремлюють спеціальність та спеціалізацію.

Спеціальність — це певний вид роботи в рамках однієї професії. Наприклад, професія лікаря має одну з таких спеціальностей: хірург, терапевт, невропатолог та інші.

Спеціалізація — це вузько диференційована галузь трудових функцій, яка передбачає наявність знань, умінь та навичок для здійснення професійної діяльності у межах зазначеної спеціальності. Так, спеціалізаціями спеціальності хірурга можуть бути: нейрохірург, кардіохірург, хірург-стоматолог та інше.

З внутрішньо-професійним поділом праці пов'язана спеціальність (фах). Наприклад, професія вчителя включає такі спеціальності, як вчитель історії, вчитель математики тощо. Працюючи за спеціальністю, людина оволодіває новими знаннями й навичками, підвищує свою кваліфікацію.



Кваліфікація — це рівень професійної придатності працівника виконувати доручені йому професійні функції та завдання. У дипломі чи іншому документі про професійну підготовку (посвідченні, сертифікаті тощо) кваліфікацію визначають через назву професії (інженер-радіолог, економіст, токарь, секретар-стенографіст тощо).

Вищу кваліфікацію можна здобути завдяки досвіду роботи на певній посаді, навчаючись на різноманітних курсах, семінарах, тренінгах чи майстер-класах. Часто підвищенням кваліфікації персоналу займається кадрова служба підприємства.

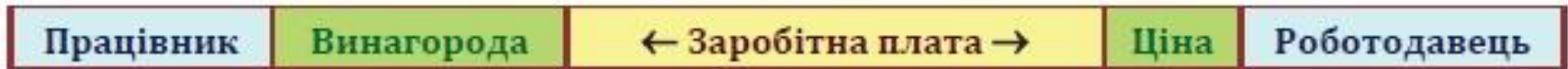


3. Заробітна плата як дохід найманого працівника

Оцінкою праці є заробітна плата. Стаття 1 Закону України «Про оплату праці» дає таке визначення: **заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.**

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

На конкурентному ринку праці заробітна плата визначається попитом і пропозицією робочої сили. Важливу роль у встановленні попиту на робочу силу визначає рівень технічної оснащеності підприємства: заробітна плата найманих працівників буде порівнюватися з витратами на придбання відповідного оснащення, і в деяких випадках підприємцю буде вигідніше модернізувати технічне оснащення, аніж приймати на роботу додаткових працівників.



У цілому, на формування пропозиції робочої сили на ринку впливає багато **чинників**:

- демографічні чинники, тобто склад населення, переважання в ньому різних вікових груп,
- система підготовки й перепідготовки кадрів,
- доступ до професійно-технічної та вищої освіти, а також освіти впродовж життя.

Таким чином, на конкурентному ринку робочої сили заробітна плата визначається співвідношенням попиту і пропозиції товару й робочої сили тощо. Держава встановлює та гарантує найманим працівникам мінімальний рівень заробітної плати.



Розрізнять **номінальну та реальну** заробітну плату.

Номінальна заробітна плата — це сума грошей, яку одержує працівник за годину, день, місяць.

Реальна заробітна плата виражається в кількості товарів і послуг, які працівник може придбати за свою грошову (номінальну) заробітну плату.

На зміну реальної заробітної плати впливають розмір номінальної заробітної плати; рівень цін на споживчі товари та послуги, рівень оподаткування в країні. Зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати показує індекс реальної заробітної плати. Зростання цін внаслідок інфляції спричиняє зменшення рівня реальної заробітної плати.

Реальна заробітна плата завжди прямо пропорційна розміру номінальної заробітної плати та зростанню загального рівня цін і розміру податків на зарплату.



Заробітна плата формується із двох складників: основної і додаткової заробітної плати.

Основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, посадових обов’язків).

Додаткова заробітна плата — це винагорода понад установлені норми за трудові успіхи, особливі умови праці, винахідництво.

До складу додаткової заробітної плати входять доплати, надбавки, гарантійні компенсації, передбачені чинним законодавством; премії, які пов’язані із перевиконанням виробничих завдань; доплати за суміщення посад тощо.

У структурі заробітної плати основна заробітна плата має високу частку.



Для оплати праці найманих працівників можуть використовувати такі її форми: відрядна, погодинна та тарифна.

Погодинна форма оплати є найпростішою для розрахунку заробітної плати. *Погодинна форма оплати праці* (Hour payment of labour) — це оплата праці за відпрацьований час.

Відрядна оплата праці (Piece-rate pays of labour) — це оплата праці за кількість виготовленої чи реалізованої продукції (робіт, послуг). Її розмір залежить від результатів діяльності працівника.

За *тарифною системою* (Tariff system) для розрахунку суми заробітної плати використовують диференціацію щодо кваліфікації, умов і шкідливості праці найманого працівника.



На умови оплати праці впливає також система оплати, яка застосовується — *погодинна, коли працівник отримує платню залежно від відпрацьованих годин, або відрядна, коли до уваги береться вироблений продукт.*

На заробітну плату найманого працівника впливає досвід, кваліфікація, освіта, що визначають якість праці, яку він може виконувати. У деяких випадках на оплату впливає унікальність здібностей працівника, наприклад, у випадку гравців футбольного клубу вищої ліги.

Яскрава особистість

Неймар да Сілва Сантус ЖУНІОР — бразильський футболіст 1992 р.н. Нападник збірної Бразилії та французького «Парі Сен-Жермен». Рекордсмен футбольного трансферного ринку — €222 млн. Бізнесові масмедіа підрахували, що реальна вартість контракту є значно вищою за 222 млн:

- нетто-сума €222 млн за сам контракт з урахуванням ПДВ виростає до €268 млн бруто;
 - щорічна платня футболісту €30 млн з урахуванням французького ПДВ на високі прибутки обійдеться клубу в €90 млн. Це за п'ятирічний термін дії контракту дорівнює €450 млн;
 - З урахуванням платні юристам, загальна сума контракту виростає до €800 млн.
- Чому, на вашу думку, цей футболіст отримує таку високу платню? Яким чином він може сприяти тому, що його роботодавці отримають відповідний прибуток? Чи знаєте ви ще подібні ситуації, але в інших сферах?





Стаття 24 Конституції України наголошує на рівноправності чоловіків і жінок, яка забезпечується: «наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей [...] у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок [...]; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством».

Незважаючи на це, за даними Держстату, чоловіки в Україні заробляють набагато більше жінок.



Ідеї для дослідження

За даними Державної служби статистики, в Україні за січень-вересень 2017 року середньомісячна заробітна плата чоловіків перевищила заробітну плату жінок на 29 %. За 9 місяців середньомісячна зарплата штатного працівника-чоловіка в Україні становила 8271 грн, тоді як середньомісячна зарплата штатного працівниці-жінки становила 6414 грн. Згідно з повідомленням, найбільш високі зарплати в Україні — у сфері фінансової та страхової діяльності. Там чоловіки заробляють в середньому 17 207 грн, а жінки — 11 220 грн. Найнижчий рівень зарплат у чоловіків, які працюють у сфері охорони здоров'я — там за 9 місяців середньомісячна зарплата штатного працівника становила 5509 грн. Для жінок найбільш низький рівень зарплат зафіксовано у сфері тимчасового розміщення та організації харчування, де середньомісячна заробітна плата становила за січень-вересень 4785 грн.

За матеріалами сайту УНІАН, unian.ua

- Проаналізуйте наведені статистичні дані. Про що вони свідчать? Обговоріть, чому така різниця в оплаті праці чоловіків і жінок і про що свідчить цей факт. Запропонуйте коло ідей, як вирішити описану проблему.



Явище нерівності соціальних позицій і життєвих шансів жінок і чоловіків на ринку праці називають гендерною сегрегацією. Вона проявляється в тому, що в низькооплачуваних професіях та побутових справах переважають жінки, у посадовій ієрархії більшість керівних посад розподілені нерівномірно і їх обіймають чоловіки. Тобто існує розподіл професій на «чоловічі» й «жіночі». Гендерна сегрегація часто набуває форми так званої скляної стелі: досягнувши певного рівня, жінка не може просунути вище нібито із суто об'єктивних причин, неначе її тримає прозора скляна стеля, яку неможливо побачити неозброєним оком. Інколи говорять про «липку підлогу», тобто ситуацію, коли жінки довше затримуються на початкових рівнях професійної кар'єри, ніж чоловіки. Це дозволяє чоловікам швидше здобути необхідний досвід і швидше отримати керівні посади. Така ситуація свідчить про недовикористання значного суспільного потенціалу жіночої праці.



Згідно з класифікацією Міжнародної організації праці (МОП), усе населення поділяється на три групи: *зайнятих, безробітних та незайнятих.*

Зайняті — це ті люди, що мають роботу.

Безробітні — ті, хто не має роботи, але активно її шукає.

Незайняті — люди, які не мають роботи й не шукають її.

У суспільстві завжди існує певний рівень безробіття, який вважається природнім.



Із цією метою в Україні працює Державна служба зайнятості — централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України.

В Україні набули також поширення численні комерційні служби працевлаштування, а також різноманітні неурядові організації, які допомагають працевлаштуватися окремим категоріям громадян, наприклад, особам з особливими потребами тощо.



Економічні наслідки безробіття включають недовироблену продукцію, зменшення податкових надходжень до бюджету, а також збільшення навантаження на державний бюджет через необхідність соціальної допомоги безробітним.

Водночас безробіття несе і **соціальні наслідки**, зокрема зниження рівня споживання, доходу домогосподарства. Тривале безробіття й погіршення матеріального стану можуть призводити до депресії, стресу, підриву здоров'я, розпаду сімей.

Неспроможність знайти легальні джерела прибутку штовхає деяких людей на шлях злочинності. Отже, державі необхідно знаходити шляхи пом'якшення наслідків безробіття, допомозі у працевлаштуванні та перепідготовці безробітних.



ВИСНОВКИ

Наймана праця — один із найпоширеніших способів отримання доходів. На ринку праці людина, що прагне стати найманим працівником, продає товар «робоча сила». Покупцем цього товару виступає її роботодавець, ціною — заробітна плата.

Ринок праці підпорядковується законам ринкової економіки. Найманих працівників можна класифікувати за професією та спеціальністю, рівнем кваліфікації. Останній чинник значно впливає на ціну робочої сили конкретного найманого працівника.

Семінарське заняття 9

Аналіз попиту на ринку праці і складання резюме

1. Що таке професія, заробітна плата?
2. Як ви розумієте значення слів «мінімальна заробітна плата»?
3. Які основні вимоги роботодавця до найманого працівника?
4. Наведіть приклади спеціальностей та спеціалізації в кількох професіях.
5. Порівняйте поняття: номінальна заробітна плата та реальна заробітна плата.

Завдання для виконання до захисту на семінарі 9

1. Проаналізуйте попит на ринку праці у вашій місцевості і складіть резюме уявного претендента на отримання роботи.
2. Складіть оголошення роботодавця для пошуку працівників на вакантні посади.