

The image shows the cover of a spiral-bound notebook. The cover is a light beige or tan color with a fine, woven fabric texture. On the left side, there is a silver metal spiral binding. The text is centered on the cover in a bold, black, serif font.

Тема 12. Модифікація світового ринку праці

Тема 12. Модифікація світового ринку праці

12.1. Сутність та особливості формування світового ринку праці

12.2. Структура світового ринку праці

12.3. Особливості розвитку світового ринку праці

12.4. Регулювання ринку праці

12.1. Сутність та особливості формування світового ринку праці

Світовий ринок праці — це:

- 1) система відносин, що виникають між державами з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту;
- 2) загальна сукупність трудових ресурсів, що пропонуються та купуються в різних країнах на основі попиту і пропозиції.

Світовий ринок праці

Формування міжнародного ринку праці відбувається двома шляхами:

- через міграцію трудових ресурсів і капіталу. Капітал, як правило, рушав у ті місця концентрації робочої сили, де вона значно дешевша від робочої сили в країні-експортері;
- шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перегородки між ними. Це приводить до утворення так званого «спільного ринку праці».

Характеристики сучасного світового ринку праці

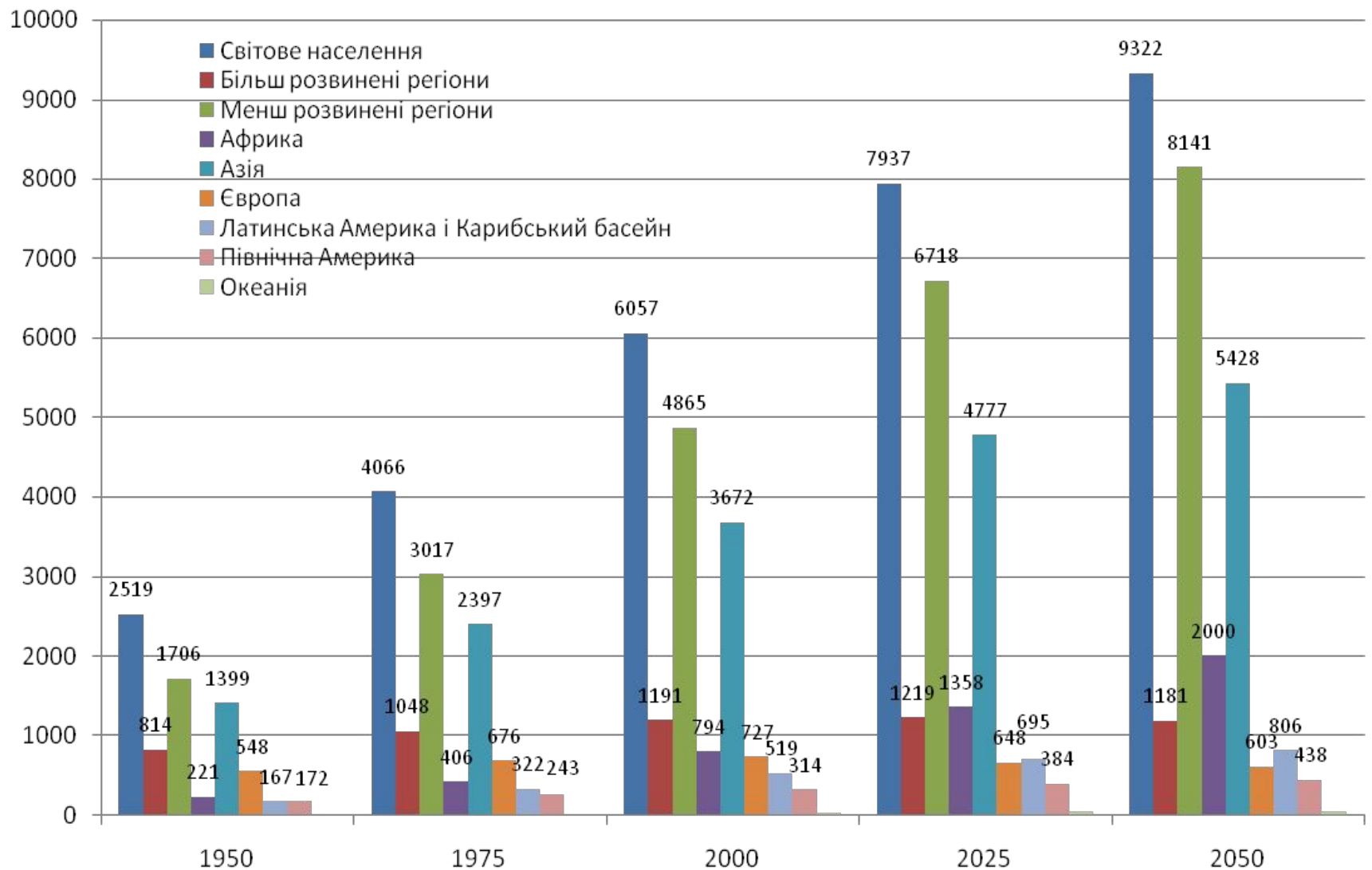
1. Зростає нерівномірність розміщення робочої сили по країнах та відмінності в їх відтворенні на національному рівні;
2. Зростає мобільність капіталу та праці, попит пред'являється і на іноземну робочу силу;
3. Поглиблюється взаємозалежність між національними ринками праці;
4. Посилюється мобільність різних категорій міжнародних мігрантів, що чинить вплив на рівень доходів, як в країнах експортерів, так і в країнах-імпортерів робочої сили;
5. Модифікується структура та характер конкуренції на міжнародному ринку праці;
6. Зростає попит на категорію висококваліфікованих кадрів.

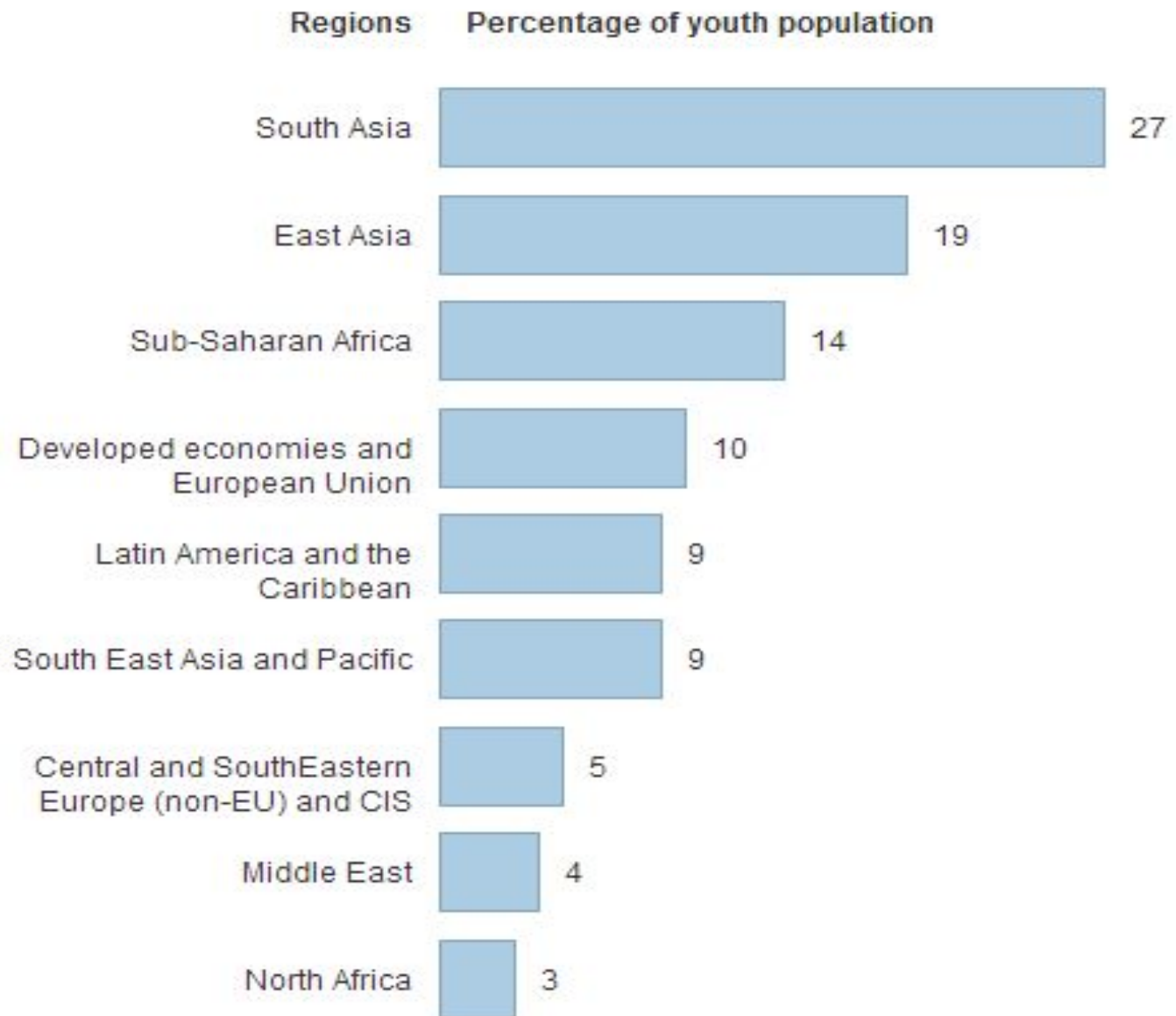
Тенденції сучасного етапу розвитку ринку праці

- 1) посилення соціальної орієнтації світової економіки;
- 2) демократизація трудових відносин;
- 3) інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили;
- 4) стандартизація умов життя і праці людей у різних частинах планети;
- 5) розвиток та вдосконалення особистості на основі загальнолюдських цінностей.

Чинники впливу на формування ринку праці

1. Чисельність населення





Чисельність і розподіл населення світу за віком та статтю, млн. осіб

Вік	Загальна кількість населення	Чоловіки	Жінки	Співвідношення статей
Всього	6,830,586,985	3,440,026,139	3,390,560,846	101,5
0-4	619,208,543	320,032,992	299,175,551	107,0
5-9	598,267,194	309,742,265	288,524,929	107,4
10-14	592,544,271	306,644,307	285,899,964	107,3
15-19	595,478,791	306,710,315	286,768,476	106,2
20-24	597,180,439	305,280,191	291,900,248	104,6
25-29	546,081,030	278,084,327	267,996,703	103,8
30-34	502,763,329	255,897,324	246,866,005	103,7
35-39	491,248,768	249,668,333	241,580,435	103,3
40-44	461,629,512	233,580,102	228,049,410	102,4
45-49	407,259,581	203,697,215	203,562,366	100,1
50-54	347,708,150	172,448,957	175,259,193	98,4
55-59	303,565,598	148,826,870	154,738,728	96,2
60-64	237,072,057	115,138,602	121,933,455	94,4
65-69	178,175,594	84,707,207	93,468,387	90,6
70-74	144,419,516	66,052,836	78,366,680	84,3
75-79	102,139,551	44,540,691	57,598,860	77,3
80-84	63,503,765	25,276,791	38,226,974	66,1
85-89	30,094,771	10,336,194	19,758,577	52,3
90-94	9,463,459	2,738,052	6,725,407	40,7
95-99	2,425,237	555,585	1,869,652	29,7
100+	357,829	66,983	290,846	23,0

Чинники впливу на формування ринку праці

2. Посилення соціальної орієнтації світової економіки, демократизація трудових відносин,
3. Інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили, стандартизація умов життя і праці людей у різних частинах планети,
4. Розвиток та вдосконалення особистості на основі загальнолюдських цінностей.

12.2. Структура світового ринку праці

У структурі міжнародного ринку праці вирізняються сегменти.

Перший сегмент охоплює робочу силу, яка характеризується відносно постійною зайнятістю, стабільністю трудових навичок, високим рівнем кваліфікації й зарплати, а також доволі чіткою ієрархією кваліфікації.

Це загалом привілейований шар працівників з розвинутих країн, а також країн із середнім рівнем розвитку (Сінгапур, Тайвань, Гонконг).

Слід згадати й інший, щоправда нечисленний, шар зайнятих у різних міжнародних організаціях (ООН, спеціалізованих органах ООН, Міжнародному валютному фонді, СОТ, ЮНЕСКО та ін.).

Рух даної категорії мігрантів активізувався на початку 1990 рр., особливо до країн ЄС, що пояснювалось стрімким розвитком сектору ІКТ.

Сегменти світового ринку праці

Наймання працівників у такі організації відбувається на чисто міжнародній основі і, як правило, з урахуванням лише професійної придатності. Цей ринок праці має певну тенденцію до розширення з огляду на зростання міжнародних зв'язків та загострення глобальних проблем.

На поч. 1990-х рр. – 1/4 загального обсягу мігрантів до США становили висококваліфіковані;

Резиденти з Азії складають найбільший сегмент міжнародних мігрантів, 34% - висококваліфіковані, які прямують до країн ЄС.

У 1990 і 2000р. Канада та США прийняли 65% висококваліфікованих мігрантів з усього світу;

В 2001р. кожний 10-й (з вищою освітою), народжений у країнах, що розвиваються, проживав у країнах Західної Європи, Північної Америки та в Австралії

Сегменти світового ринку праці

Другий сегмент міжнародного ринку праці — робоча сила, яка походить з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку

Серед цих працівників треба вирізнити специфічний загін так званої **нелегальної робочої сили**, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, зокрема США.

- До цієї категорії працівників можна приєднати також «екологічних біженців», котрі через катастрофічні природні умови (наприклад, посуха) змушені покидати свої насаджені місця, шукати роботу в інших країнах та регіонах.
- Працівники, що пересуваються між країнами нелегально, по суті не мають юридичних і політичних прав. За необхідності приватні компанії легко можуть позбавитись їх, вдаючись до депортації.

Сегменти світового ринку праці

Третій сегмент – робоча сила поділена за віковими й професійними особливостями, ознаками тієї або іншої культури, традиції, а також національними, расовими та статевими ознаками.

Четвертий сегмент, який пов'язаний з використанням висококваліфікованих спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків систем та ін.), а також фахівців у галузі інформатики, менеджерів і тощо.

Специфіка - завдяки розвинутій мережі телекомунікацій певна частина інтелектуальної робочої сили може брати участь у виробничому процесі, що здійснюється на будь-якій відстані від місця її перебування.

П'ятий сегмент – жіноча робоча сила

Формується шостий сегмент – це «транснаціональна робоча сила». Цим професійним кадрам притаманна висока міжнародна мобільність: вони готові в будь-який момент задовольнити попит на робочу силу з боку підприємств, розташованих у різних районах світу. Такі групи утворилися, наприклад, у країнах Азії, Західної Європи, Африки, в районі мексикансько-американського кордону.

Географічна структура світового ринку праці

На сьогодні сформувалися й активно функціонують кілька регіональних ринків праці:

1. Північноамериканський,
2. Латиноамериканський та Кариби,
3. Європейський, який складається з ринків ЄС, Центральної та Південно-Східної Європи,
4. Азійський, який охоплює ринки Східної Азії, Південно-Східної Азії та Тихого океану, Південної Азії, Середній Захід
5. Африканський: Північна Африка, суб-Сахара

12.3. Особливості розвитку світового ринку праці

1. Рівень безробіття
2. Рівень зайнятості
3. Поступове старіння населення на необхідність впровадження пенсійних реформ (розширення пенсійного віку)

1. Безробіття



Figure 2. Global unemployment trends and projections, 2002-17

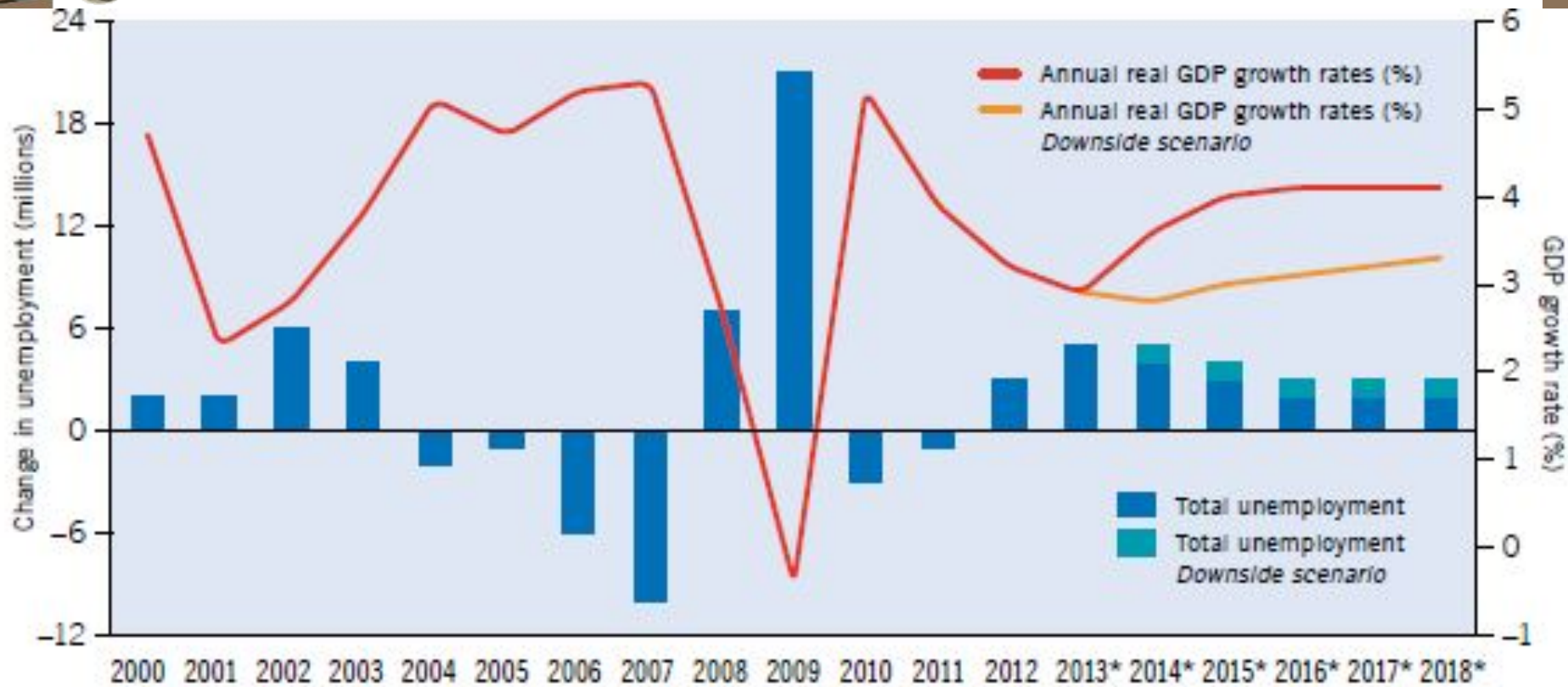


Note: The chart displays past trends and projections for 2012 onwards for global unemployment (rate and absolute number).

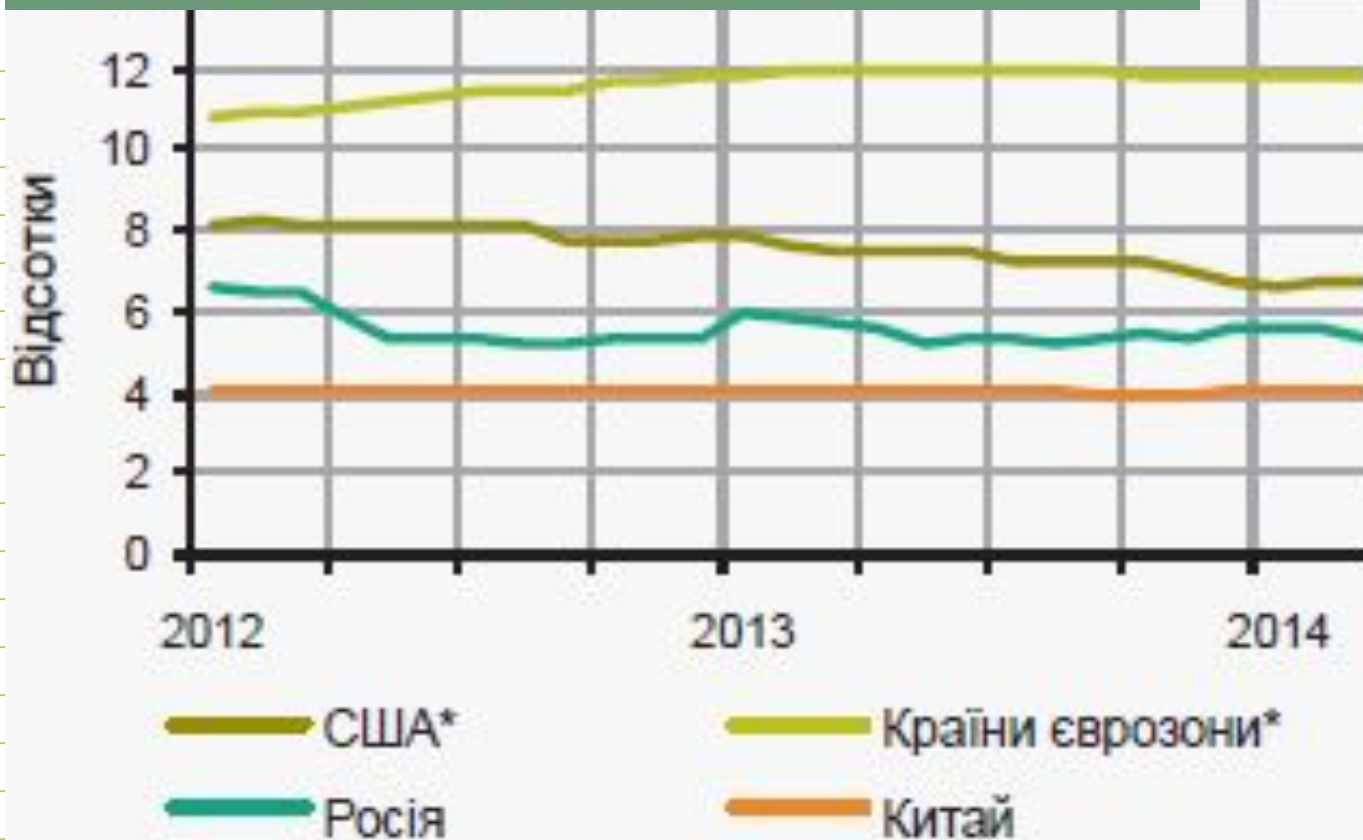
Source: ILO, Trends Econometric Models, October 2012.



Динаміка темпів розвитку безробіття у світі



Динаміка рівня безробіття в окремих країнах

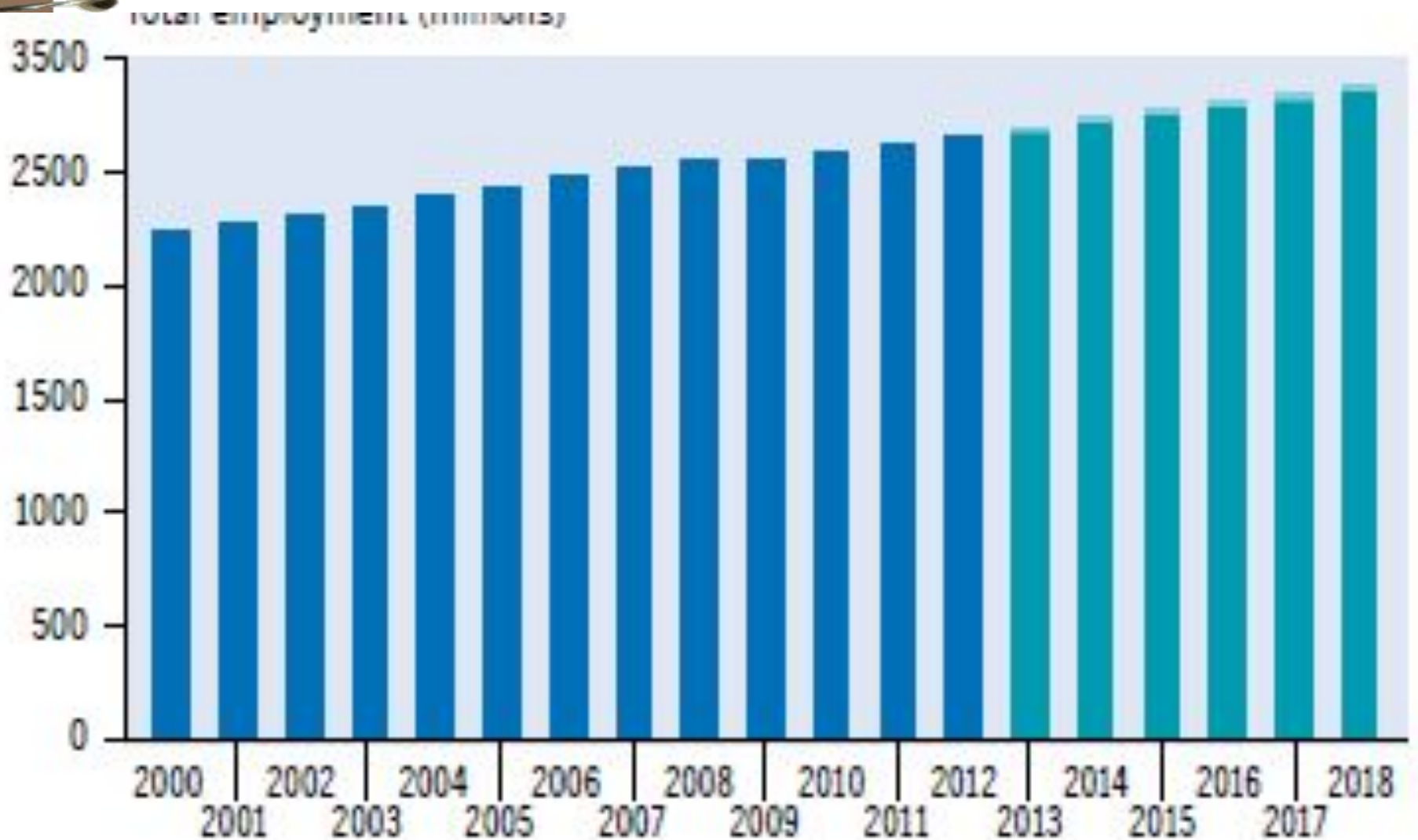


* Із урахуванням сезонного чинника.

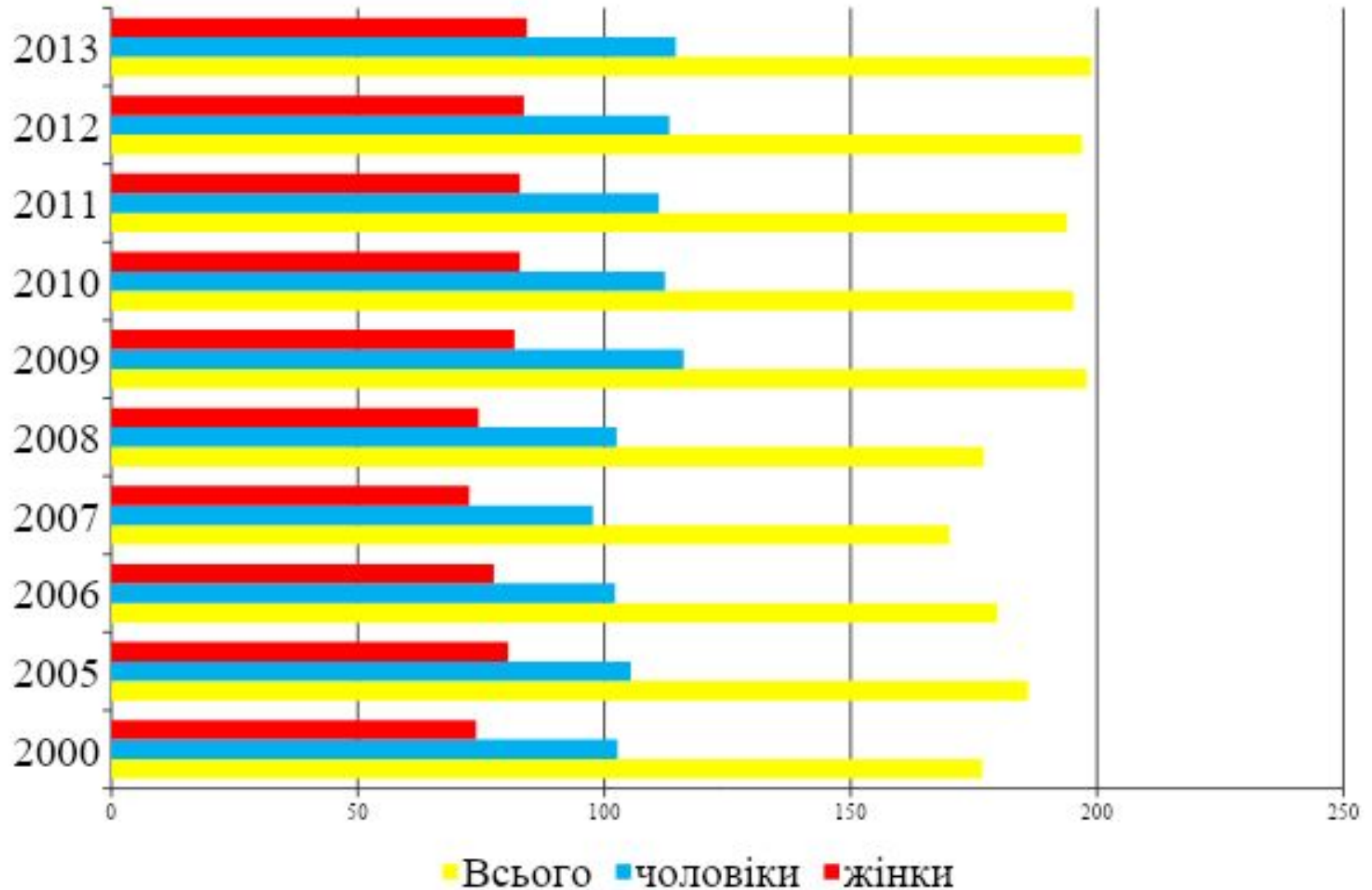
Джерело: Департамент праці США, Евростат,
Федеральна служба державної статистики Росії,
Національне бюро статистики Китаю.

2. Зайнятість

Загальна зайнятість, млн. осіб



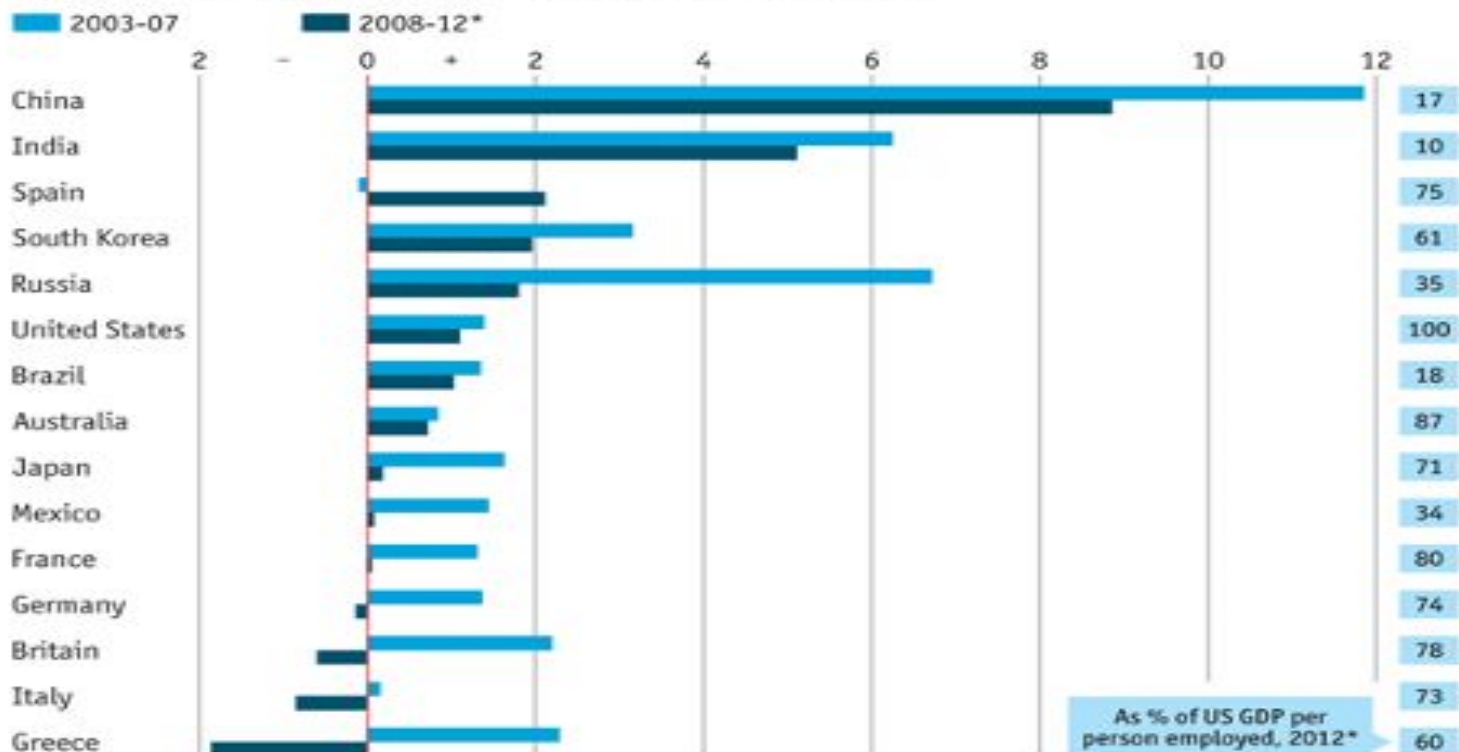
Розрив у рівні зайнятості чоловіків і жінок, % від зайнятості



3. За останнє 10-тиріччя економічне зростання більшою мірою привело до зростання продуктивності праці і меншою – до зростання зайнятості. Продуктивність праці у світовому масштабі збільшилася на 26%, а чисельність працюючих у світі виросла лише на 16,6%.

Labour productivity

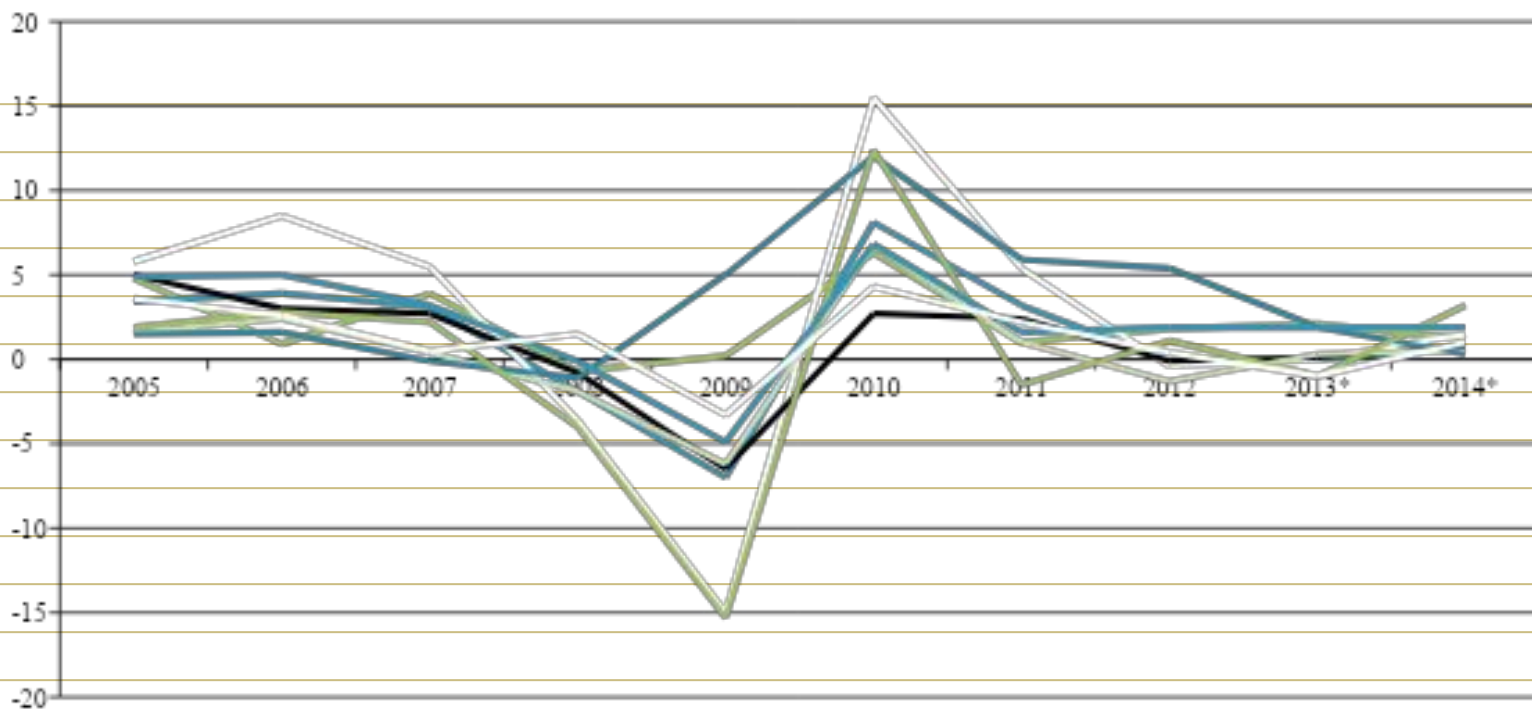
Selected countries, GDP per person employed, average annual % change



Sources: The Conference Board; The Economist

* Estimate

Продуктивність праці



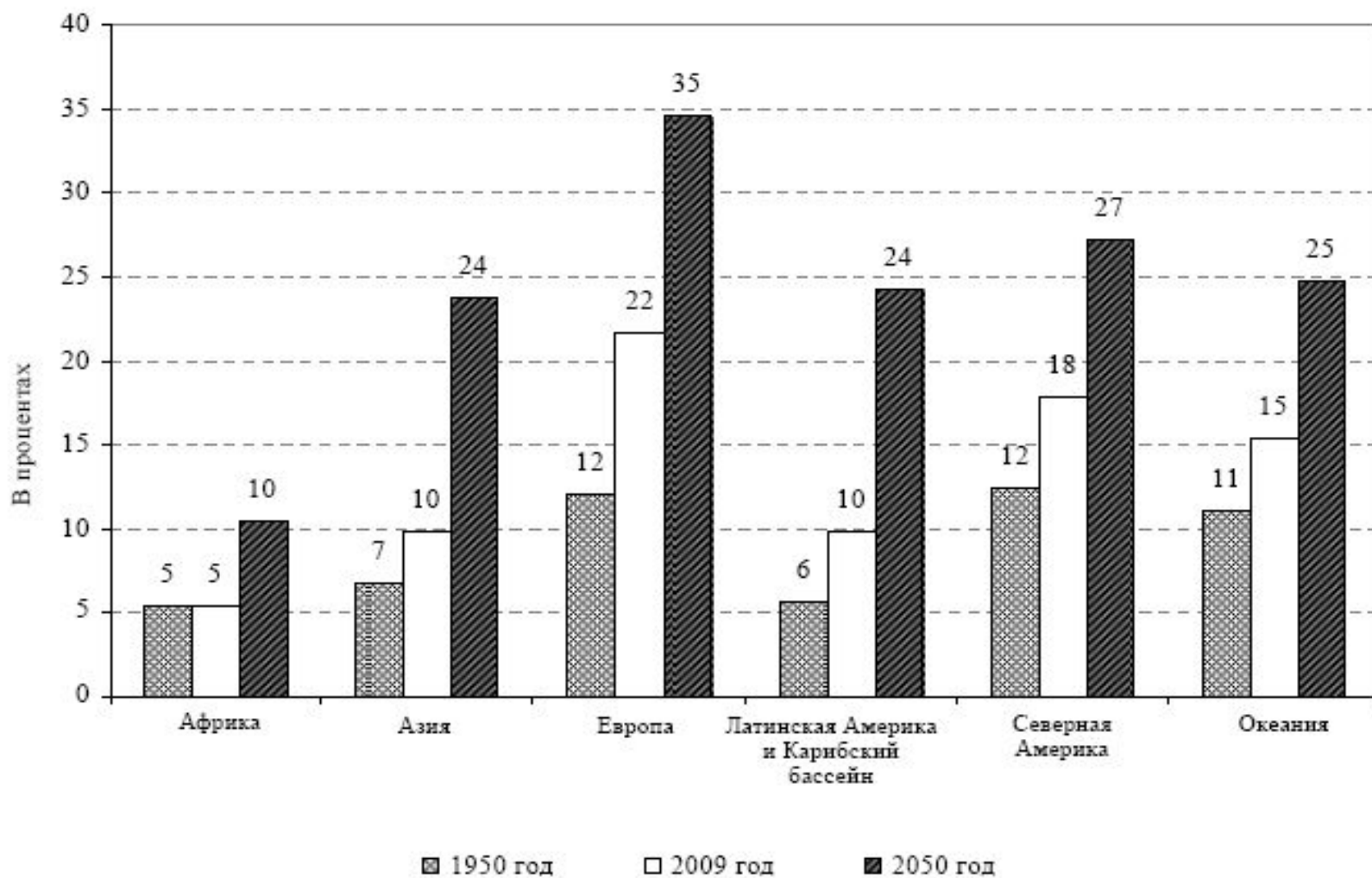
- США
- Еврозона
- Німеччина
- Велика Британія

Продуктивність праці

	1995-2004	2005-2013	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Розвинені країни	3,7	1,9	3,9	2,9	3,3	-0,9	-3,7	7,9	1,8	1,1	1,2	1,6
США	4,6	2,1	4,8	0,9	3,9	-0,7	0,2	6,3	1	1,8	2,1	1,2
Єврозона	3	1,3	3,4	3,9	3,1	-1,9	-7	8,1	3,2	-0,1	0	0,7
Німеччина	3,1	2	5,8	8,5	5,5	-3,6	-15	15,5	5,4	-0,4	0	1,5
Франція	4	0,9	5	3	2,7	-0,8	-6,5	2,7	2,4	-0,1	0,1	0,7
Італія	0,6	0,3	1,6	2,4	0,4	-1,9	-6,2	6,8	1	-1,3	0,3	0,5
Іспанія	3,3	3,2	1,5	1,6	-0,1	-1,1	5	12	5,9	5,4	1,9	0,3
Японія	2,9	-0,1	1,9	2,8	2,2	-4	-15,3	12,4	-1,5	1,1	-1	3,2
Великобританія	3	2,2	4,9	5	3,2	-0,1	-4,9	6,8	1,6	1,9	1,9	1,9
Канада	1,8	1,2	3,6	2,6	0,5	1,5	-3,3	4,3	2,2	0,4	-1	1
Інші розвинені економіки	4,2	3,5	3,8	6,2	3,8	2,3	0,5	8,9	3,6	0,7	2,1	2,9

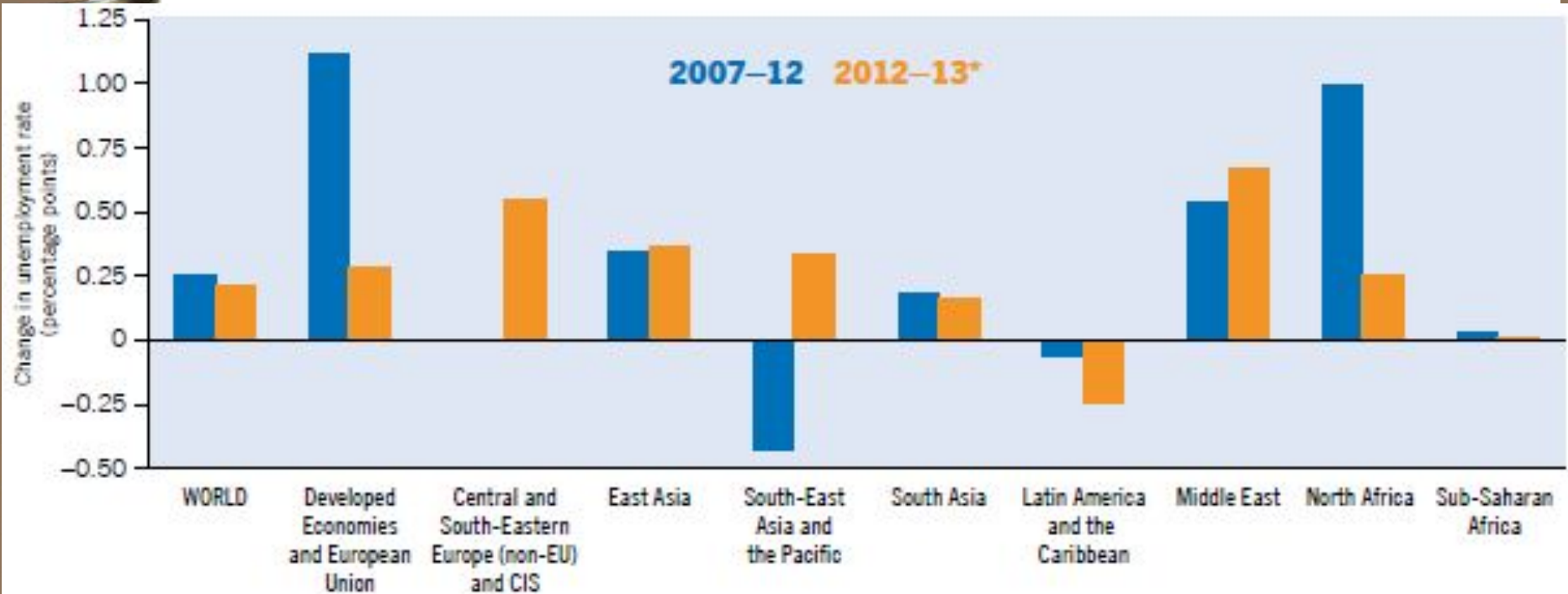
4. Поступове старіння населення

Процентная доля населения в возрасте 60 лет или старше с разбивкой по основным регионам в 1950, 2009 и 2050 годах



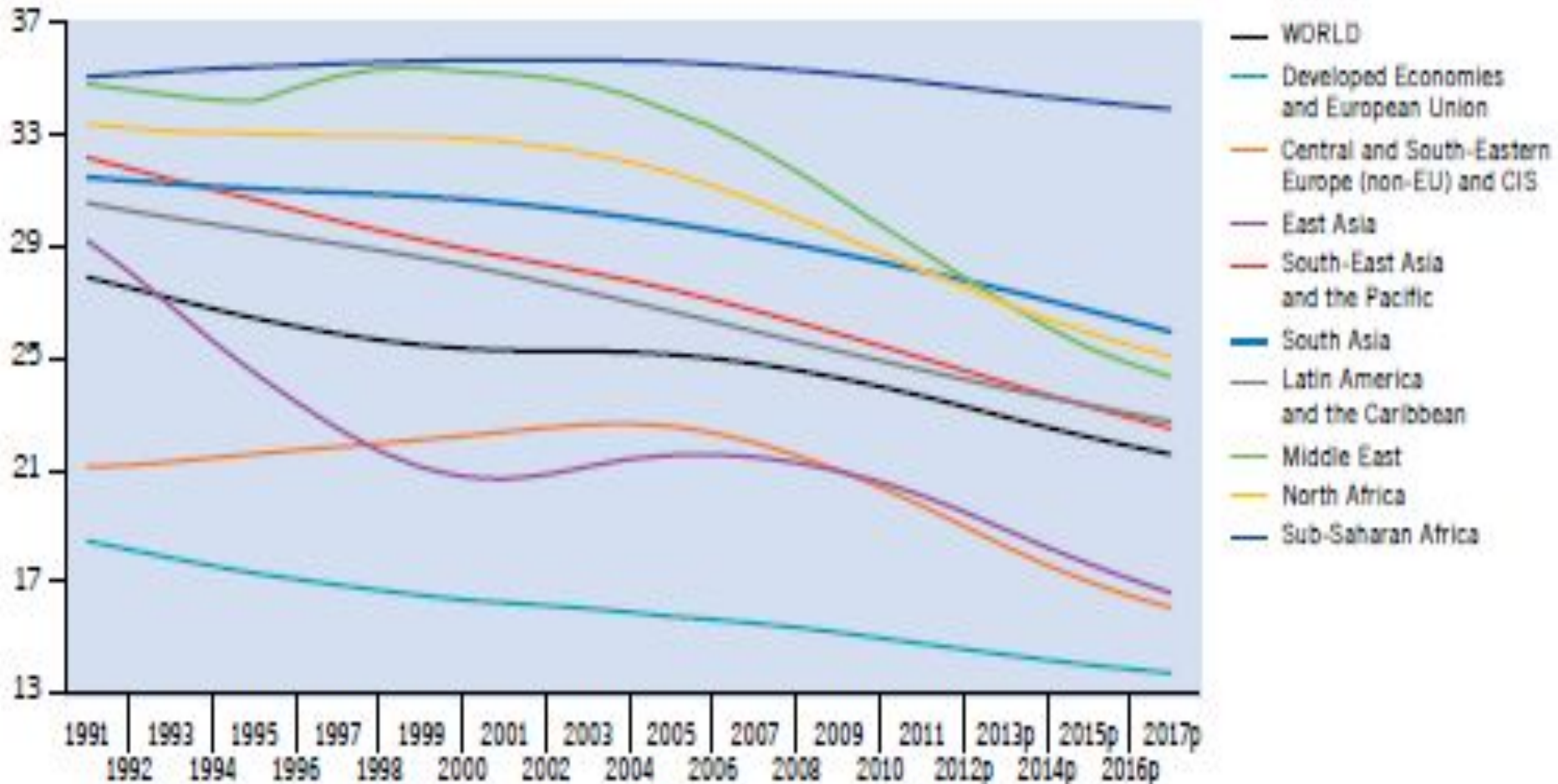
5. Молодь

Безробіття вдарило перш за все по молодих людях (від 15 до 24 рр.). У 2006 р. у світі налічувалося 86,3 млн. безробітних молодих людей – 44% загальної чисельності безробітних у світі.

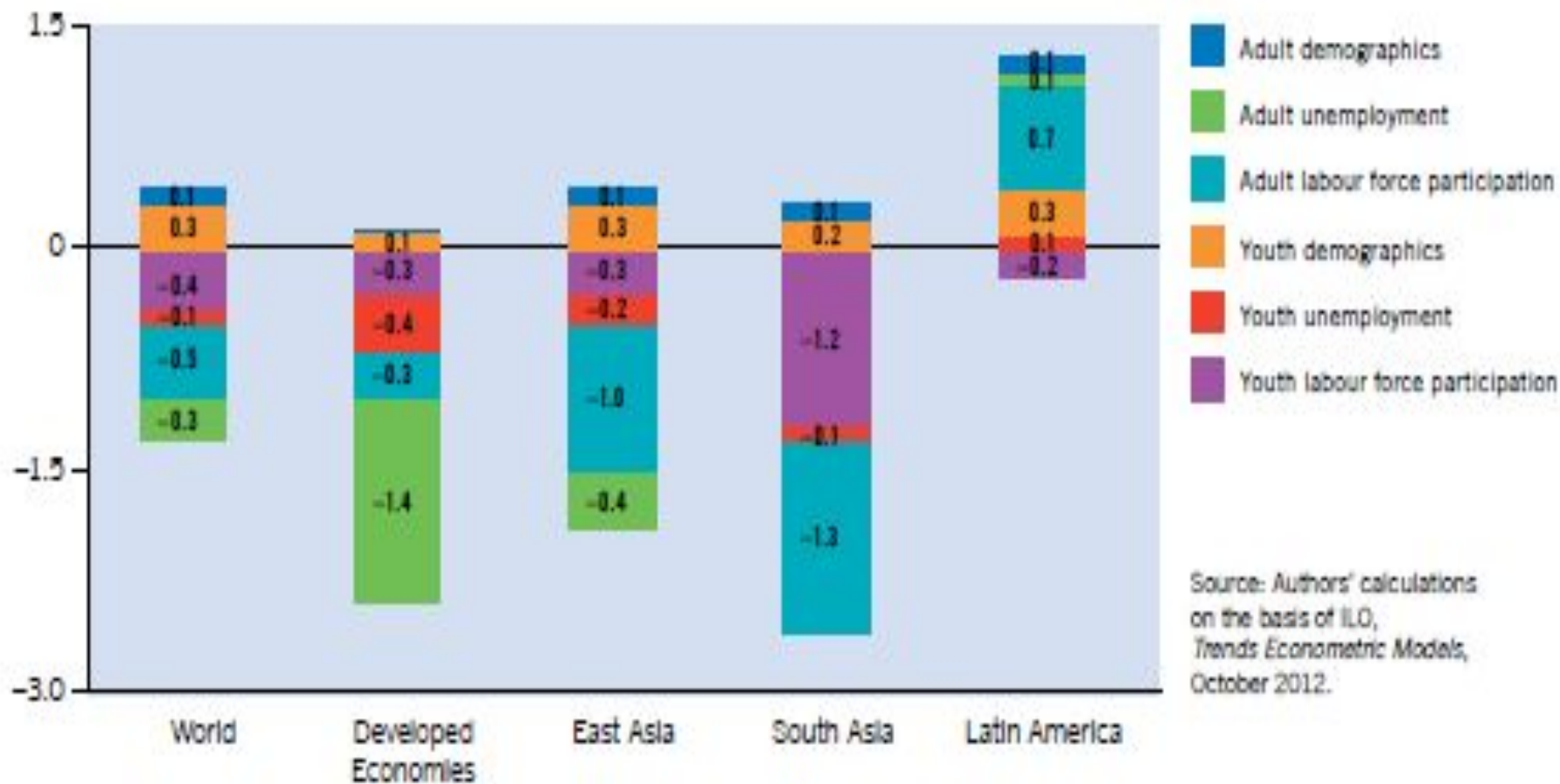


2. **Безробіття** вдарило перш за все по молодих людях (від 15 до 24 рр). У 2006 р. у світі налічувалося 86,3 млн. безробітних молодих людей – 44% загальної чисельності безробітних у світі.

Regional shares of youth population (in %), 1991–2017p



Decomposition of changes in the employment-to-population ratio, 2007-12

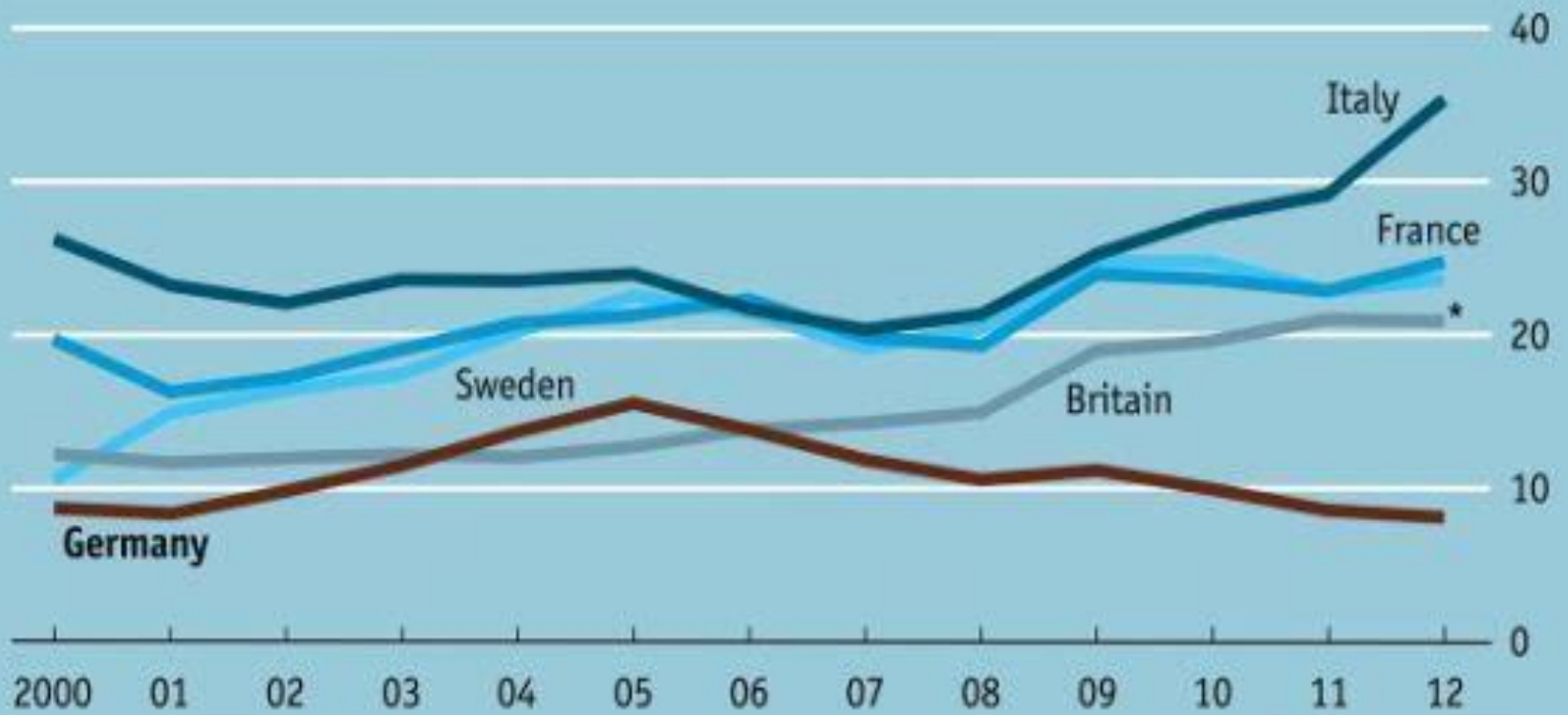


Source: Authors' calculations on the basis of ILO, *Trends Econometric Models*, October 2012.

Employment by economic class, 1991-2011, developing world

Modell Deutschland

Youth unemployment rate, aged 15-24, %



Source: Eurostat

*Year to November

01:17

01:24

PAUSE

email

share

get link

get code

MENU

Фактори впливу на розвиток світового ринку праці

- Циклічні кризи та структурні зміни в економіці
- Посилення міждержавної та міжфірмової конкуренції:
 - а) зменшення витрат шляхом збільшення робочого часу (США в 90-х – 41 год. + 4,4 год. понаднормових)
 - б) стримування рівня заробітної плати (зарплата 18% працюючих у США у 1999 р. не сягала офіційного рівня бідності);
- Перерозподіл праці на користь сектору кваліфікованої праці за рахунок вимивання місць з сектору низько-кваліфікованої робочої сили (ОЕСР – 50-60% вакансій припадає на перший сектор, 10-15% робочих місць оновлюється)
- Розширення прав підприємців з найму та звільнення робочої сили

Основні напрями підвищення зайнятості на міжнародному ринку праці

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

забезпечення ефективної зайнятості, шляхом концентрації робочої сили в конкурентоспроможних галузях;

послідовне стимулювання самостійної трудової діяльності економічно активного населення сприяння переливу робочої сили за територіями, галузями та видами зайнятості;

реалізація дієвих механізмів забезпечення соціального захисту працюючих та безробітних;

забезпечення жорсткого дотримання трудових норм, які висуває МОП та трудове законодавство країн світу;

поліпшення демографічного стану населення світу; запобігання старінню робочої сили;

підвищення якості освіти, шляхом розробки єдиної міжнародної стратегії у сфері освіти;

створення нових робочих місць.

Нові форми зайнятості

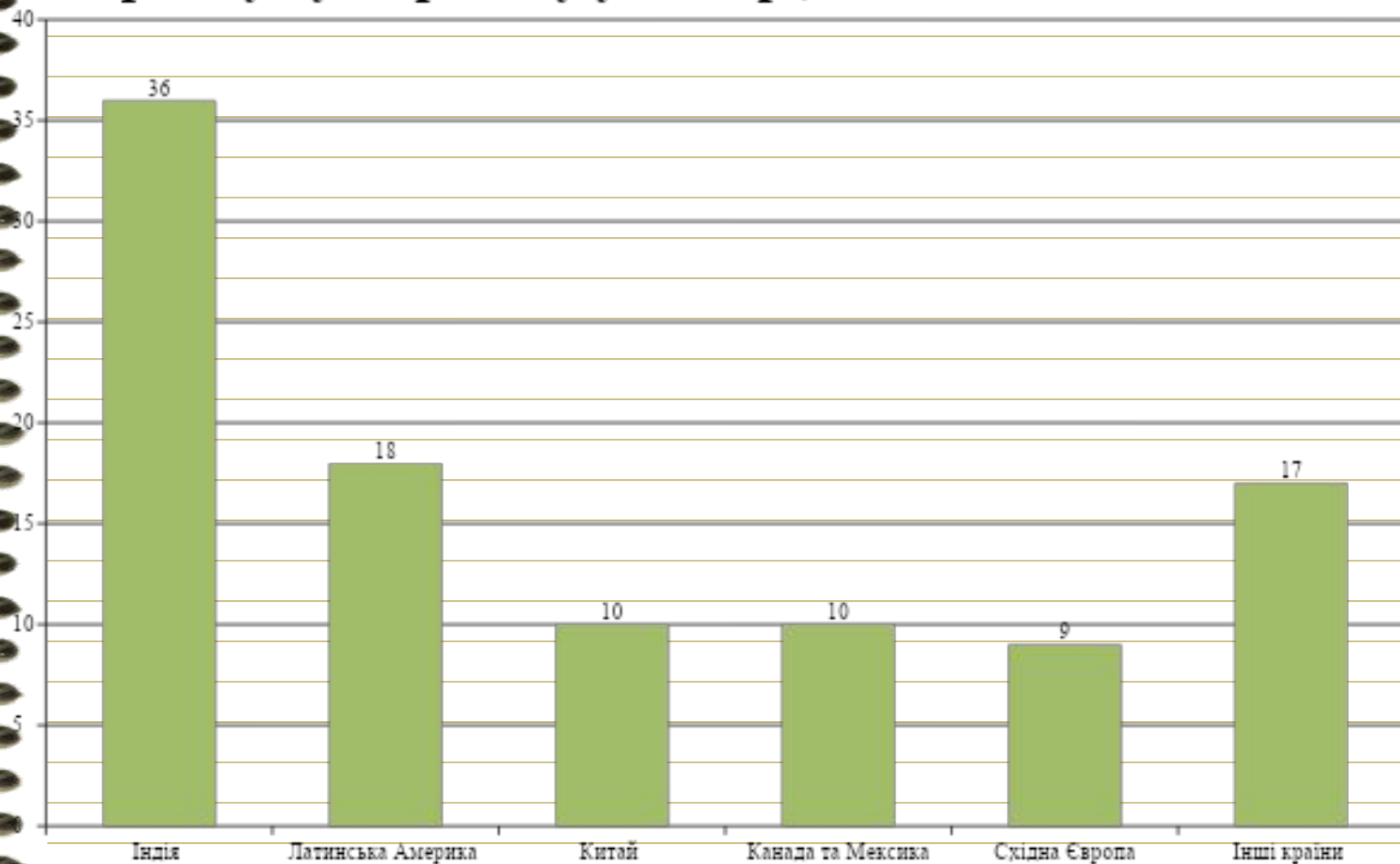
АУТСОРСІНГ (от [англ.](#) *outsourcing*: зовнішнє джерело)- передавання частини функцій по обслуговуванню діяльності своєї компанії іншій організації, яка спеціалізується на даній сфері

Обсяги операцій аутсорсінгу в окремих країнах, у 2013 р.

млрд. дол. США



Питома вага країн та регіонів на світовому ринку аутсорсингу у 2012 р., %



Компанії-лідери у наданні аутсорсінгових послуг у 2012 році, галузевий розподіл

Продажі та маркетинг	Адміністративні та корпоративні послуги	Управління людськими ресурсами
24/7 CUSTOMER	ACS	Accenture
Aditya Birla Minacs	Beyondsoft (Beijing)	ADP
Concentrix Corporation	Donlen	Ceridian
Cross-Tab	Hexaware Technologies	CGI Group
NCO Group	iSoftStone Information Service	Comprehensive Health Services
Sitel	Océ Business Services	CompuPacific International
Summit HR Worldwide	SPi	Convergys
Sutherland Global Services	Unisys	Datrose
Vertex	Vertex	Emerio
Webgistix	Xchanging	Summit HR Worldwide

Джерело: International Association of Outsourcing Professionals
<http://www.outsourcingprofessional.org/>

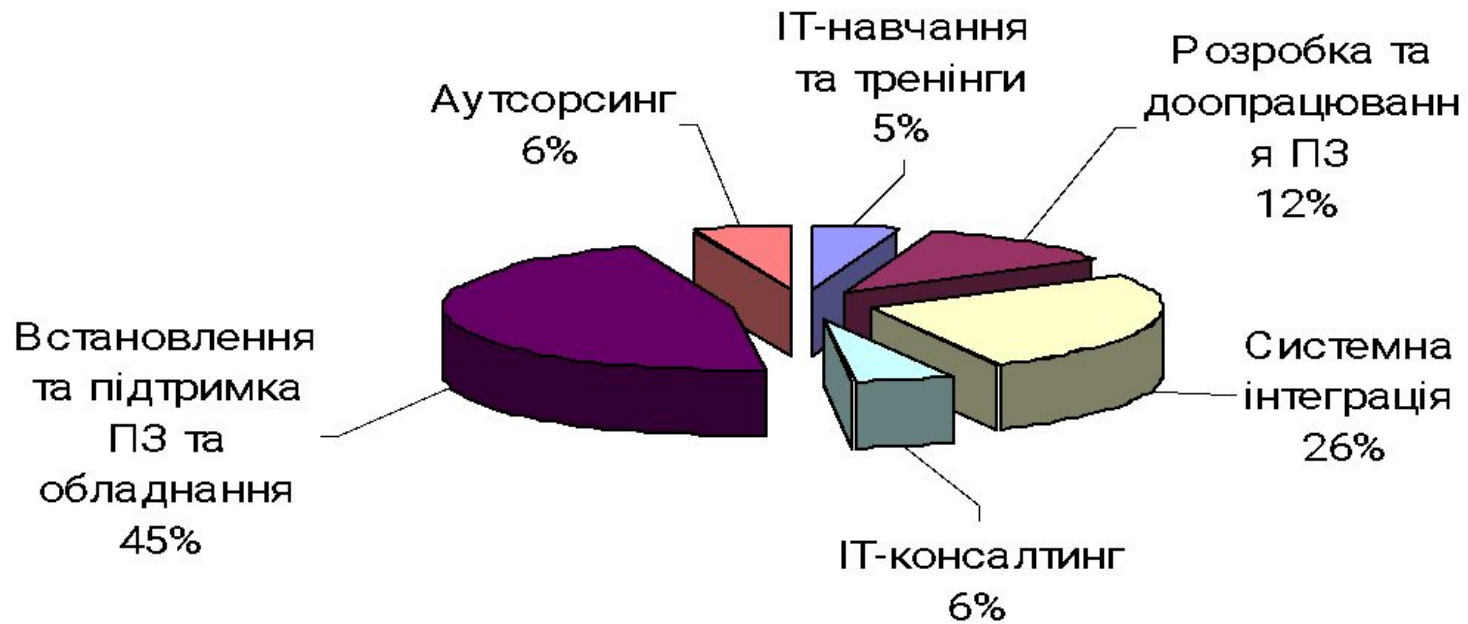
**Фінансові послуги у
банківській системі****Фінансові послуги у
сфері страхування****Фінансовий
менеджмент**

Beyondsoft (Beijing)	24/7 CUSTOMER	Accenture
Bleum	Accenture	ACS
CGI Group	CGI Group	Cambridge Solutions
Cybage Software	CompuPacific International	Capgemini
EDS	CSC	Cognizant Technology Solutions
EMCOR Group	EMCOR Group	Datrose
Genpact	ExlService Holdings	ExlService Holdings
HCL Technologies	BT Frontline	Genpact
Hewlett-Packard	Genpact	HCL Technologies
hiSoft Technology International	Mastek	Hewlett-Packard

Міжнародна асоціація професіоналів в області аутсорсингу

IAOP (International Association of Outsourcing Professionals)— **Міжнародна асоціація професіоналів в області аутсорсингу** – міжнародна організація, що формує галузеві стандарти та підтримує розвиток аутсорсингу . Вона об'єднує понад 40 000 клієнтів, консультантів та постачальників послуг, асоціація допомагає компаніям підвищити ефективність процесу аутсорсингу, покращити показник залучення міжнародних інвестицій та розширити можливості використання послуг аутсорсингу в бізнесі.

Динаміка ринку ІТ-послуг в Україні в 2012 р



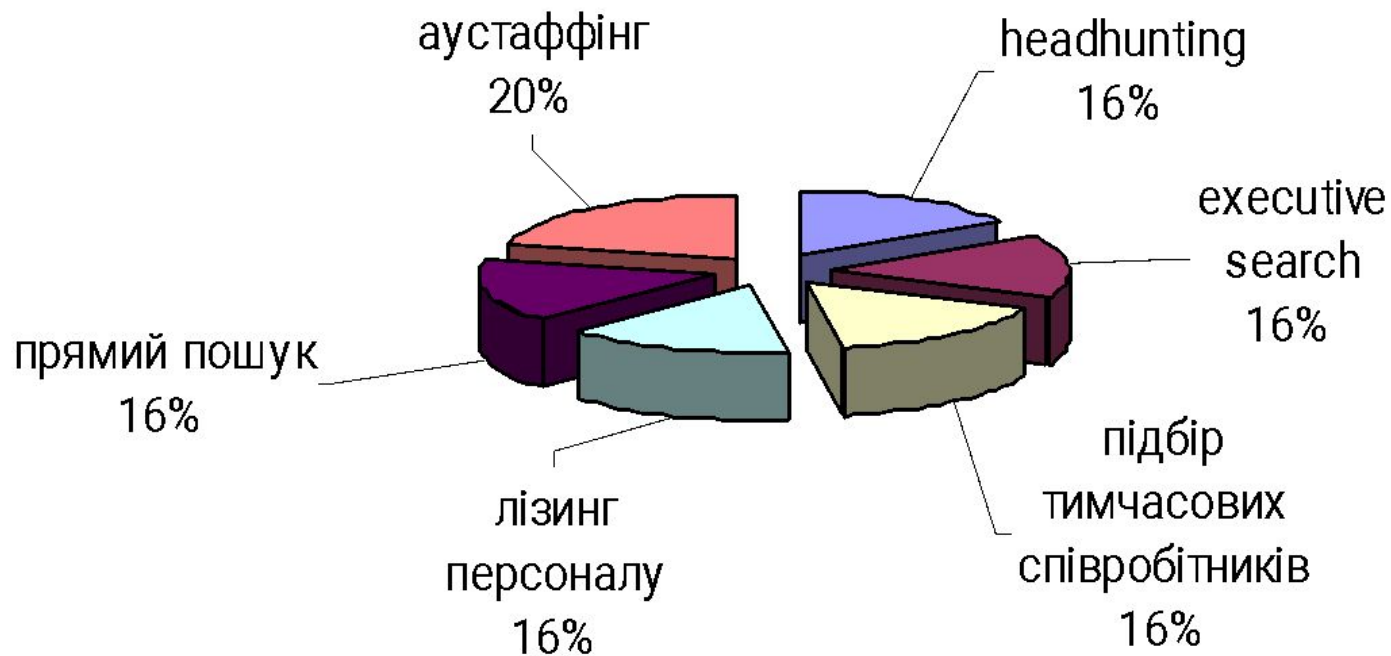
- ІТ-навчання та тренінги
- Розробка та доопрацювання ПЗ
- Системна інтеграція
- ІТ-консалтинг
- Встановлення та підтримка ПЗ та обладнання
- Аутсорсинг

Нові форми зайнятості

Лізинг персоналу - оренда персоналу на довгостроковій основі. Компанія-наймач оплачує тільки послуги агентства-лізингодавця, не пов'язуючи себе із співробітником юридичними відносинами. Фахівець числиться в штаті компанії-лізингодавця; надання тих, що знаходяться в штаті лізингового агентства співробітників клієнтові на відносно тривалий термін - від трьох місяців і до декількох років. До лізингових агентств підприємства-користувачі звертаються найчастіше тоді, коли виникає необхідність в тимчасовому наймі певних категорій працівників

Темпінг - набір персоналу на короткостроковий період (звичайно до трьох місяців). Найчастіше ця послуга використовується при проведенні маркетингових заходів або виконанні невеликих проектів. Підбір фахівця проводить рекрутингове агентство, і воно ж несе відповідальність за співробітника;

Співвідношення надання послуг серед кадрових агентств у 2012 р.



■ headhunting

■ executive search

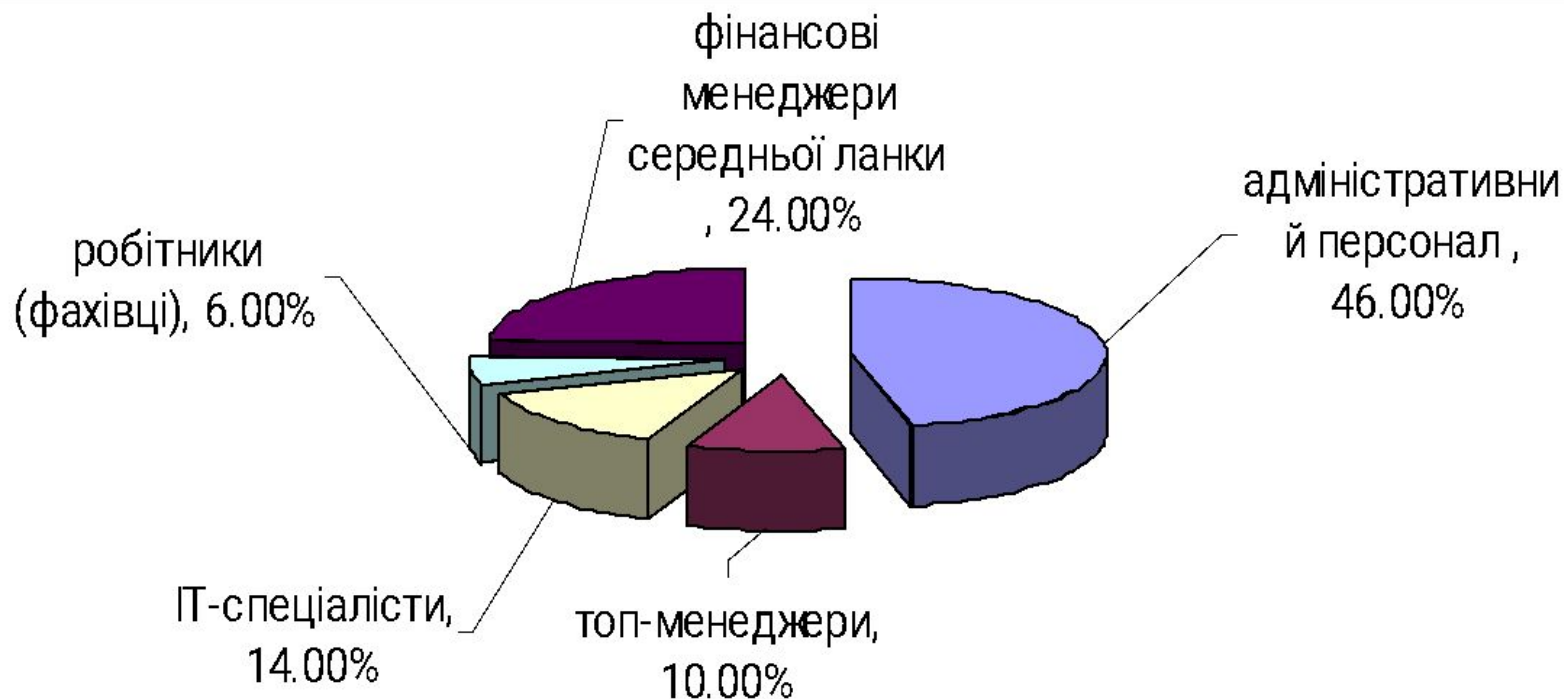
■ підбір тимчасових співробітників

■ лізинг персоналу

■ прямий пошук

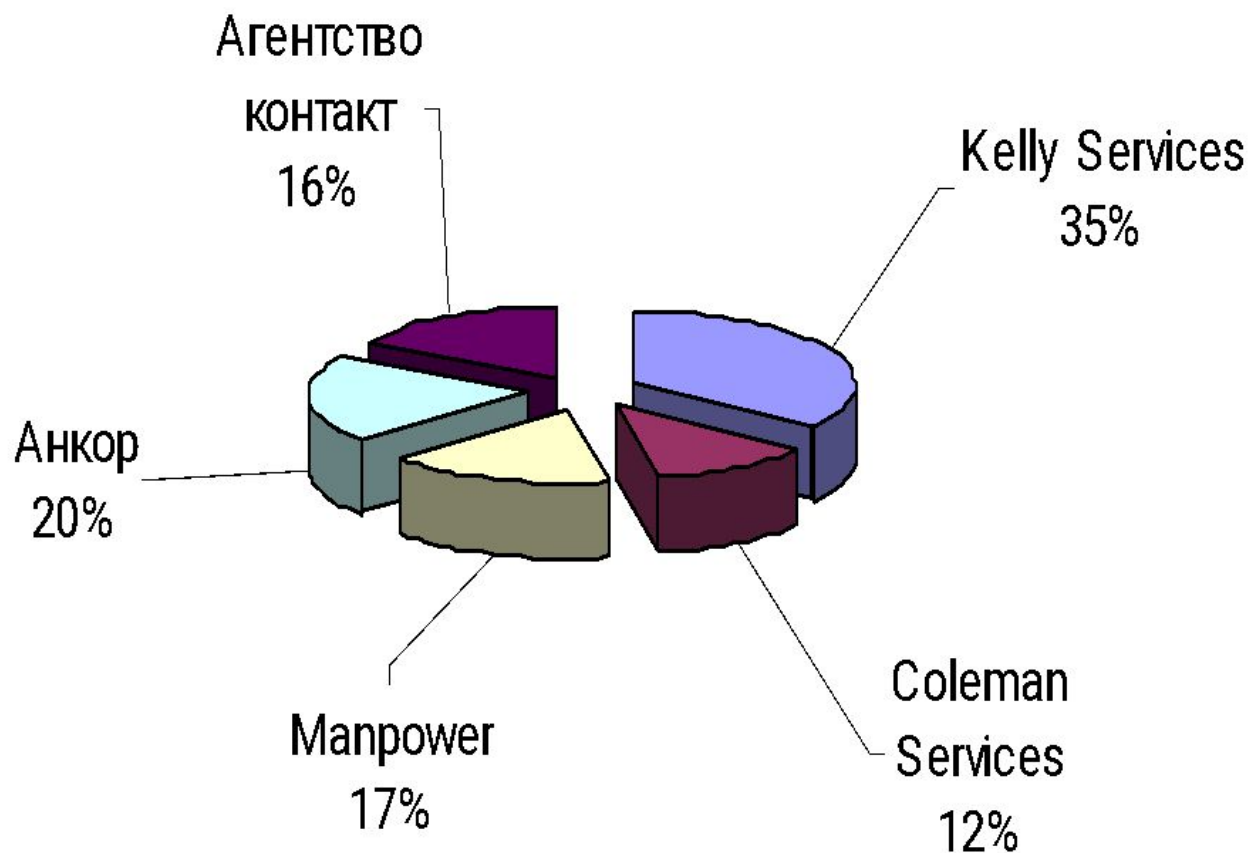
■ аустаффінг

Співвідношення посад, що виводять поза штат компанії, 2012 р



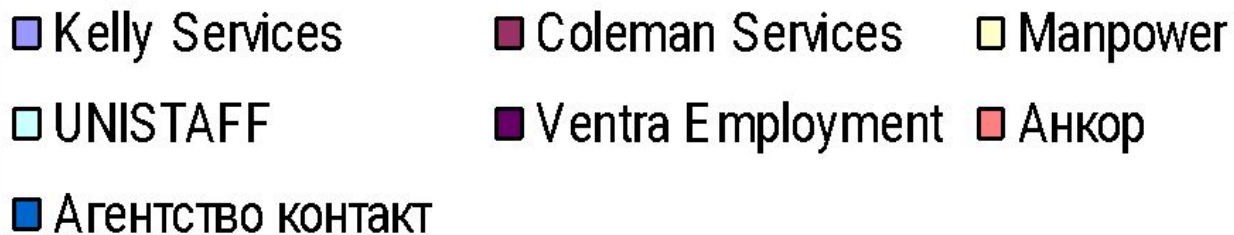
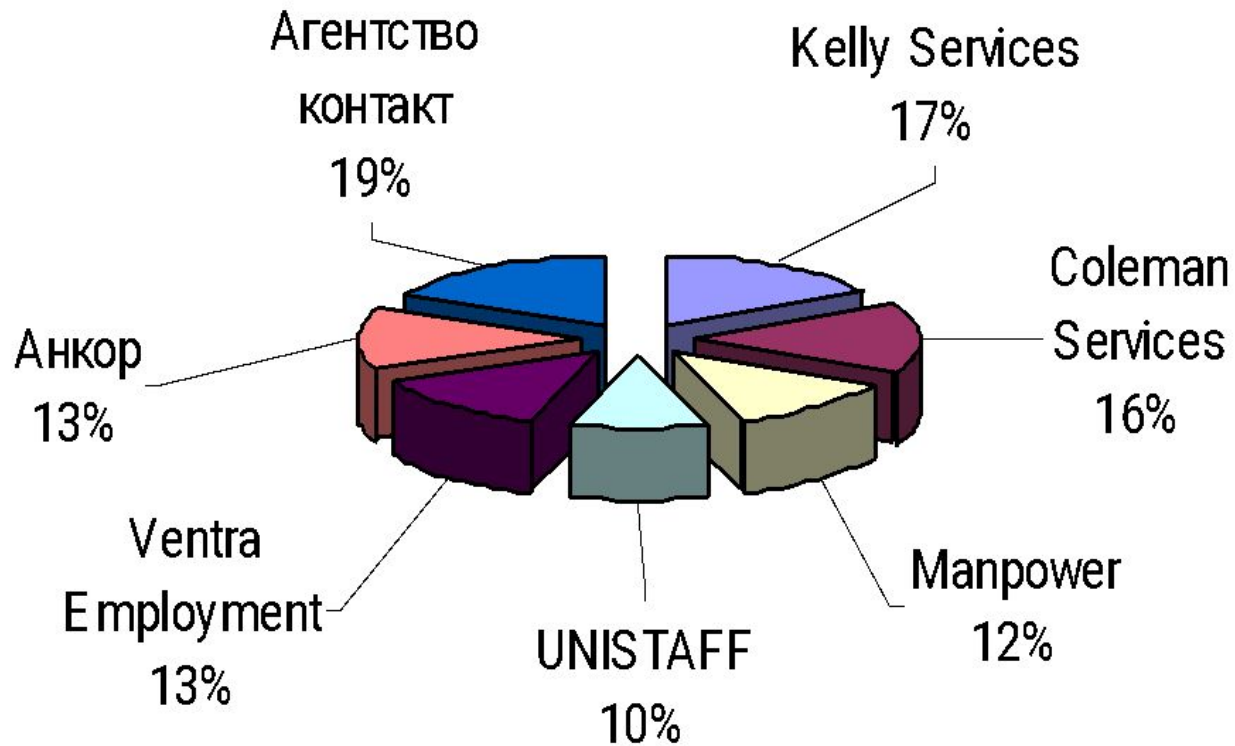
- адміністративний персонал
- топ-менеджери
- ІТ-спеціалісти
- робітники (фахівці)
- фінансові менеджери середньої ланки

Співвідношення рекрутингових агентств у 2002 р. в Україні



■ Kelly Services ■ Coleman Services ■ Manpower ■ Анкор ■ Агентство КОНТАКТ

Співвідношення рекрутингових агентств у 2012 р. в Україні



Аутстаффінг

- 1) залучення компанією позаштатного спеціаліста (фрілансера), який має відповідні знання, професійні навички та досвід на період виконання відповідного проекту
- 2) виведення співробітника за штат компанії-замовника і оформлення його у штат компанії провайдера, при цьому він продовжує працювати на попередньому місці і виконувати свої обов'язки, але обов'язки роботодавця по відношенню до нього вже виконує компанія-провайдер;
- 3) агентство-лизингодавець приймає в свій штат фахівця, що вже працює в клієнтській компанії. При цьому відповідальність несуть обидві сторони, а формальну роботу (оформлення трудової книжки, відрахування податків і т. д.) бере на себе агентство-лизингодавець

Дослідницький центр The Economist Intelligence Unit зробив прогноз **основних напрямків розвитку світового ринку праці на найближчі 15 років:**

- 1) варто очікувати продовження процесів глобалізації росту економічної сили держав Азії (Індії, Китаю);
- 2) внаслідок демографічних процесів у всіх країнах світу відбудуться кількісні і якісні зміни робочої сили. Так, наприклад, у розвинених країнах буде спостерігатися подальше старіння населення й підвищення значимості ролі жіночої праці в економіці;
- 3) прогнозується також подальший ріст компаній, що призведе до необхідності як ефективного використання трудових ресурсів і побудови ефективної роботи усередині компанії, так і налагодження нових тісних економічних зв'язків між компаніями;
- 4) організації стануть більш гнучкими з погляду реакції на запити й переваги споживачів;
- 5) більш затребуваними стануть працівники з розвиненими творчими здібностями, тому що основою доданої вартості продукції будуть інтелектуальні зусилля працівника на створення цієї продукції.

12.4. Регулювання ринку праці

1. Держава здійснює контроль за встановленням рівня та диференціацією заробітної плати.

За даними на 2005 р. відсоток осіб, які отримували мінімальну заробітну плату, складав від 1% в Іспанії до 17% у Франції. В тому ж році рівень мінімальної зарплати в різних країнах ЄС був від 30% до 50% середньої заробітної плати в промисловості до оподаткування.

У 2007 р. в 20 країнах-членах ЄС, в яких законодавством встановлено мінімальну заробітну плату, її рівень коливався від 92 до 1570 євро на місяць. Всі країни за цим показником можна поділити на три групи.

Регулювання ринку праці

I група до 300 євро на місяць		I група від 400 до 700 євро на місяць		I група більше 1200 євро на місяць	
Болгарія	92 євро	Португалія	470 євро	Франція	1254
Румунія	114 євро	Словенія	522	Бельгія	1259
Латвія	172 євро	Мальта	585	Нідерланди	1301
Литва	174 євро	Іспанія	666	Велика Британія	1361
Словаччина	217 євро	Греція	668 євро в липні 2006 р.	Ірландія	1403
Естонія	230 євро			Люксембург	1570
Польща	246 євро				
Угорщина	258 євро				
Чехія	288 євро				

Регулювання ринку праці

2. Держава стимулює підприємців розвивати свій бізнес, а отже, задовольняти потребу працівників у робочих місцях і підвищувати якість робочої сили.
3. Держава повинна взяти на себе організацію формування потенційної робочої сили та її використання.
4. За профспілками лишається контроль за умовами та оплатою праці на підприємствах.
5. Держави регулюють тривалість робочого тижня
 - У Франції змінили трудове законодавство, запровадивши 35-годинний робочий тиждень і усунули жорсткі обмеження на використання частково і тимчасово зайнятих працівників. Це спричинило зростання кількості зайнятих. Німеччина також скоротила тривалість робочого дня.
 - Скорочення робочого часу в Нідерландах регулюється за допомогою колективних договорів на міжгалузевому, галузевому рівнях та рівні окремих компаній

Pay in Europe

2012, average working days required to earn what a CEO earns in an hour

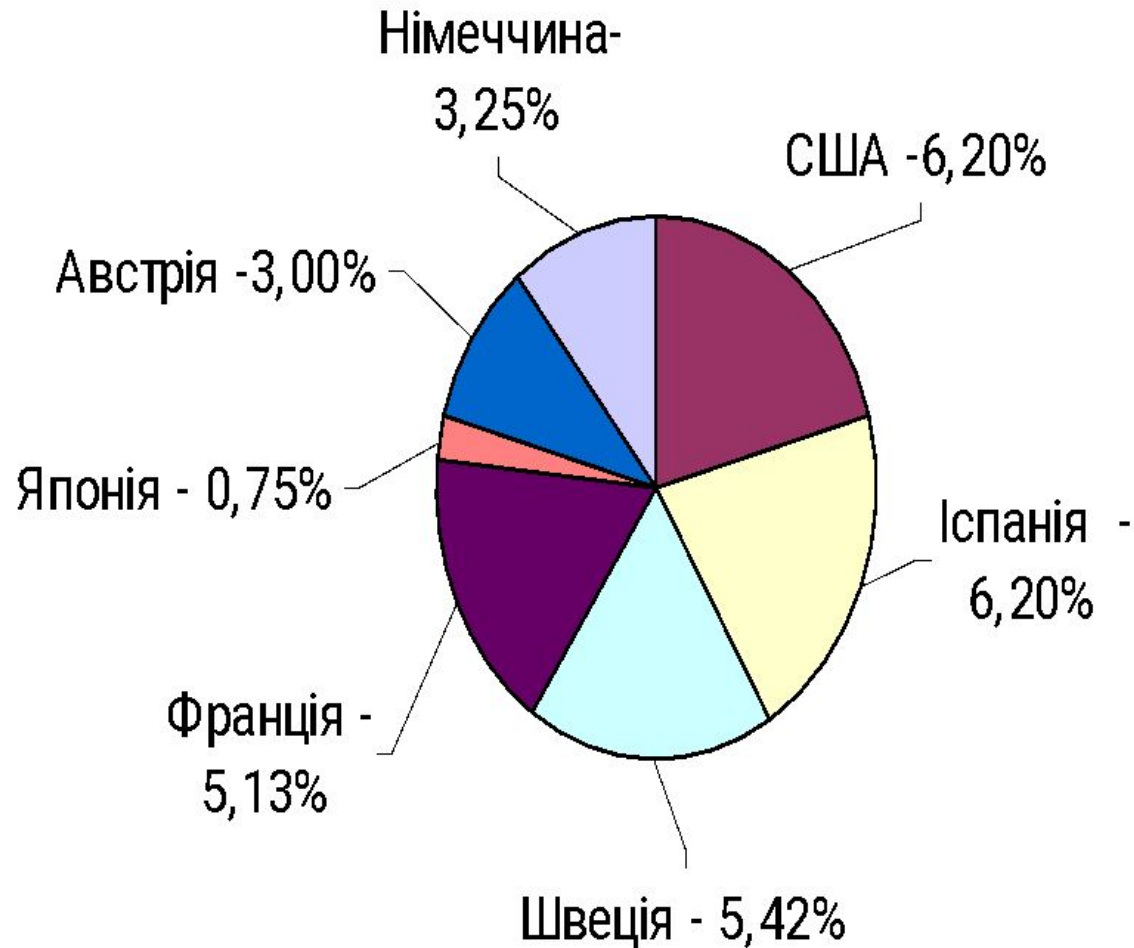


Sources: Federation of European Employers; Eurostat; OECD; State Statistics Service of Ukraine; *The Economist*

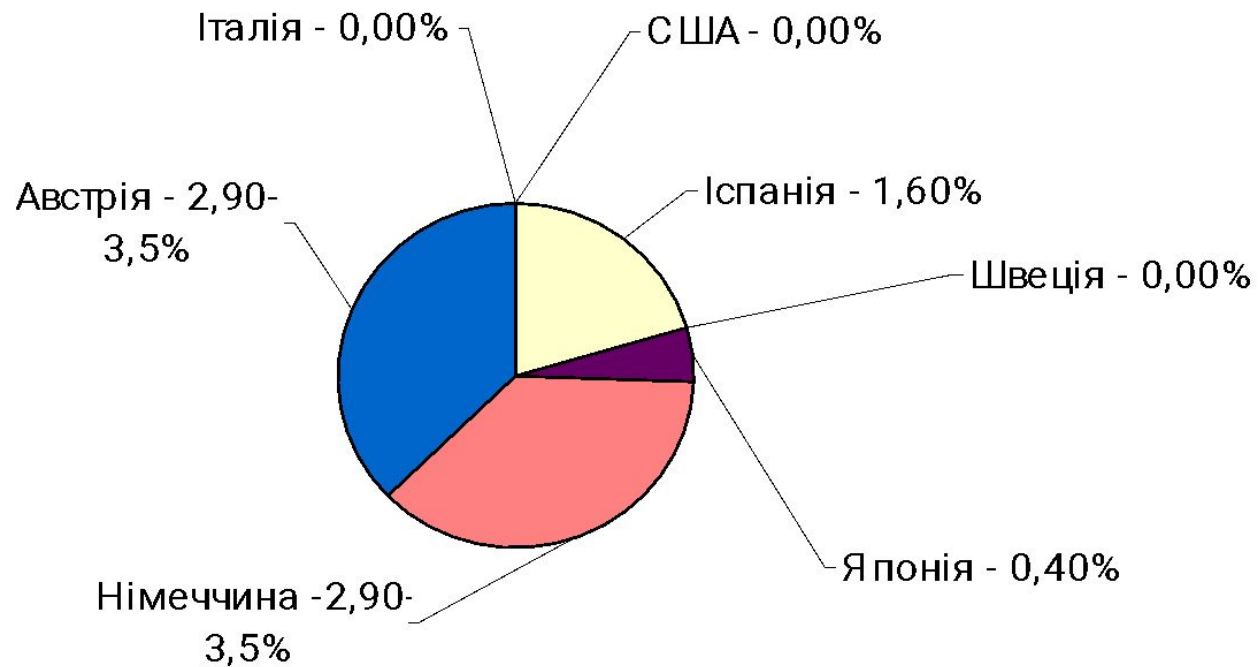
6. Виплати по безробіттю

	кола осіб, що не отримують допомогу з безробіття	терміни виплати допомоги по безробіттю: «період очікування»	Рівні та тривалість виплат	Тривалість виплати
Данія	деякі категорії високооплачуваних державних службовців, сезонні та тимчасові працівники, надомники, а також зайняті індивідуальною трудовою діяльністю	з першого дня	90 % попередньої заробітної плати	4 роки
Бельгія				
Італія	Всі категорії працівників отримують	7 днів		
Франція		3 дні		
Великобританія		3 дні	100% 1 рік Зменшення виплат з 2-го року	
Ірландії		3 дні		
Німеччина		з першого дня		
Люксембург		з першого дня		
Нідерланди		з першого дня	70 % заробітної плати за останнім місцем роботи	2 роки

Участь роботодавців у формуванні страхових фондів на випадок безробіття



Участь працівників у формуванні страхових фондів на випадок безробіття



Третім учасником формування страхових фондів на випадок безробіття у зарубіжних країнах є держава, котра компенсує нестачу коштів для належної соціальної підтримки окремих верств безробітних. Так, уряд Японії фінансує 25 % витрат на виплату допомоги

Регулювання ринку праці

Адміністративна рада МОП у листопаді 2008 року відзначила, що багатьма державами застосовується ряд політичних заходів, які рекомендовані МОП, а саме:

- 1) розширення кола осіб, охоплених програмами страхування від безробіття, професійна перепідготовка звільнених працівників і захист пенсій від знецінювання в результаті потрясінь на фінансових ринках;
- 2) державні капіталовкладення в інфраструктуру й житлове будівництво, у суспільну інфраструктуру й створення «зелених» робочих місць, у тому числі шляхом організації термінових громадських робіт;
- 3) підтримка малих і середніх підприємств;
- 4) соціальний діалог на рівні підприємства, сектора економіки і всієї країни.

Регулювання ринку праці

Види регулювання, які здійснює держава в межах ринку праці:

- 1) захисне, призначене для обмеження дій, які призводять до незахищеності різних груп населення;
- 2) заохочувальне, направлене на створення умов, в яких можуть здійснюватись і розвиватись певні форми діяльності;
- 3) обмежувальне, яке здійснюється для виключення дій окремих осіб або груп таким чином, щоб вони не могли одержати переваги перед іншими;
- 4) директивне регулювання, яке передбачає вплив уряду на ринок праці з врахуванням інтересів населення;
- 5) регулювання за допомогою економічних фінансових заходів (податків, субсидій), які сприяють росту пропозиції на ринку праці або зростанню зайнятості.

Регулювання ринку праці

Механізм соціального захисту має бути поділений на такі інститути:

- 1) обов'язкового соціального страхування (пенсійного, медичного, по безробіттю, від нещасних випадків на виробництві);
- 2) добровільного соціального страхування (пенсійного, медичного, по безробіттю, життя та здоров'я);
- 3) державної соціальної допомоги;
- 4) державних соціальних гарантій (безплатної медичної допомоги, безплатної освіти, доступного житла, доступних культурних та освітніх послуг);
- 5) послуги громадських організацій взаємодопомоги (товариства споживачів, товариства інвалідів, благодійні організації церкви).

Регулювання ринку праці

Інститути інфраструктури ринку робочої сили покликані забезпечити вирішення таких завдань:

- 1) скоригувати пропорції зайнятості залежно від інтересів суб'єктів ринку;
- 2) сприяти реалізації права на працю і одержання трудового доходу;
- 3) сприяти організації допомоги населенню в працевлаштуванні;
- 4) сприяти подоланню дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили та проводити превентивну роботу зі сприяння зайнятості для попередження дисбалансу на ринку робочої сили;
- 5) сприяти співробітництву найманих працівників і роботодавців на ринку робочої сили на засадах соціального партнерства;

Регулювання ринку праці

- б) разом з іншими ланками, які обслуговують ринок капіталів, товарів і послуг, визначати ступінь свободи руху робочих місць (їх створення та ліквідацію) та переливання (вивільнення, перерозподіл) робочої сили між сферами зайнятості, галузями господарства і територіями;
- 7) координувати діяльність владних структур, систем праці й зайнятості, освіти і соціального захисту, органів, які здійснюють підготовку та реалізацію інвестиційної політики, стратегію в галузі оплати праці та формування доходів населення, а також громадських організацій трудящих та асоціацій роботодавців.

Регулювання ринку праці

Зміни у регулюванні ринку праці у 2009-2011 рр.

1. Компанії скорочують або «заморожують» видатки, пов'язані з управлінням персоналом, включаючи ФОП (фонд оплати праці), видатки на корпоративні заходи, навчання й розвиток, наймання персоналу й відрядження;
 2. **Скорочення персоналу.** 48% компаній розглядає скорочення персоналу як необхідну міру оптимізації чисельності персоналу в середньому на 10%. Більше половини цих компаній уже скоротили штат у період з вересня 2008 р. по листопад 2009 року. У цілому 79% підприємств уже в жовтні-листопаді 2008 р. припинили наймання персоналу на нові посади.
- 56% компаній планують звільнити певний відсоток працівників кожного підрозділу, при цьому вони будуть використовувати результати щорічної атестації для формування списку працівників, що скорочуються. Це може бути пов'язане з тим, що деякі компанії ще не ввели (або ввели нещодавно) систему управління результативністю персоналу. Найпоширенішим способом звільнення є звільнення за згодою сторін, по скороченню штату відповідно до законодавства, а деякі практикують звільнення за власним бажанням.

Регулювання ринку праці

- 3) пільги на харчування,
- 4) відвідування фітнес-центрів
- 5) медичну страховку (або додаткове добровільне страхування життя скасування медстраховки для працівників в 4 кварталі 2008 або із січня 2009 року.
- 6) скасували виплати по лікарняних аркушах і відпусткам по вагітності понад установлені законодавством
- 7) спеціальні умови працівникам для одержання кредитів на пільгових умовах.

Регулювання ринку праці

3. Зміни в структурі винагород.

Зарплати або залишилися на рівні 2008 року з підвищенням у середньому на 10% річних, але це збільшення менше раніше запланованого. Збільшення відбувається тільки з метою компенсації втрат від інфляції.

4. Компанії знижують або відмовляються від підвищення короткострокової винагороди (річний бонус), змінюють програми довгострокової винагороди та відмовляються від попередніх пільг для своїх працівників:

- 1) скорочують ліміти мобільного зв'язку,
- 2) надання в користування працівникам автотранспорту,