

Міністерство освіти і науки України
ВСП « Ковельський промислово-економічний фаховий коледж
Луцького національного технічного університету»

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Методичні рекомендації до семінарських занять з освітнього компонента
«Економіка праці»
для здобувачів освітньо-професійного ступеня фаховий молодший бакалавр
денної/заочної форми здобуття освіти
спеціальності МЕНЕДЖМЕНТ

Ковель, 2024

ПЕРЕДМОВА

Організаційною формою роботи в коледжі є навчальне заняття. Система занять надає викладачу можливість послідовно розкрити курс освітнього компонента «Економіка праці» в доступній для здобувачів освіти формі. Під час цього процесу викладач має виконувати певні програмні вимоги, серед яких завдання вчити здобувачів самостійності в пошуку інформації, практично застосовувати теоретичні знання, спонукати до розвитку навичок освітньої діяльності, формувати спеціальні компетентності. Вагоме значення в цій діяльності відіграють семінарські заняття.

Семінар – це форма навчання, яка передбачає активне обговорення попередньо заданих тем, за якими студенти готують тези виступів та беруть участь у дискусії під керівництвом викладача. Саме це сприяє розумовому розвитку здобувачів освіти, забезпечує усвідомленість знань і готує до самостійного їх застосування.

Методичні рекомендації до семінарських занять з освітнього компонента «Економіка праці» для здобувачів освітньо-професійного ступеня фаховий молодший бакалавр денної/заочної форми здобуття освіти спеціальності МЕНЕДЖМЕНТ містять теми семінарських занять, інформацію щодо висвітлення питань та діагностику отриманих знань.

В ході семінарських занять здобувач освіти має перетворитися в активного учасника освітнього процесу.

Семінарське заняття 1

Тема. Населення і трудовий потенціал.

Мета. формування системи теоретичних знань, прикладних умінь і навичок у визначенні особливостей трудового потенціалу та виявленні резервів його покращення.

Спеціальні компетентності: здатність аналізувати показники демографічного навантаження, показник народжуваності, смертності, шлюбності; здатність оцінювати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу та склад економічно неактивного населення; здатність оцінювати демографічну та трудоворесурсну ситуації в Україні.

Ключові поняття: населення, трудові ресурси, трудовий потенціал, показник народжуваності, показник смертності, природний приріст, відтворення, типи відтворення, демографічна політика.

План

1. Населення, його чисельність та склад.
2. Економічна структура населення.
3. Трудовий потенціал.
4. Відтворення населення та формування трудового потенціалу.

Рекомендована література

1. Г.В. Назарова. Економіка праці, навчальний посібник, Харків, ХНЕУ, 2019, 2019.-с.79-104.
2. Кодекс законів про працю
3. О.І. Іляш, Н.О. Черненко. Економіка праці та соціально-трудові відносини, підручник, електронне мережне видання, Київ. КПІ, 2023. – с.19-38.
4. Chatbot AI. GPT-4o Mini.

Інтернет-ресурси

<https://www.ukrstat.gov.ua/>

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2755-17>

Короткий виклад інформації за темою семінарського заняття I

1. Перетворення, що відбуваються в економіці країни, неминуче ведуть до зміни структури використовуваних трудових ресурсів, підвищення вимог до якості праці, усе більш актуальними стають проблеми створення нових робочих місць, матеріального благополуччя населення, яке залежить від політики управління трудовими ресурсами загалом. У ринковій економіці діє закон попиту, що істотно впливає на стан трудових ресурсів і їхній розвиток. Так, співвідношення попиту та пропозиції обумовлює можливість і ціну формування (поповнення) трудових ресурсів. На попит і пропозицію праці впливає державне регулювання праці та трудових відносин, основними інструментами якого є конституційне право на працю й освіту; рівень мінімальної заробітної плати; регламентована тривалість праці та відпочинку; соціальні гарантії.

Населення - це сукупність людей, що природно історично сформувалися і безперервно відтворюється у процесі життя.

Населення не можна розглядати як просту велику кількість людей.

Населення є одночасно і виробником, і споживачем матеріальних благ. Таку двобічність залежностей спричинено складністю і суперечливістю зв'язків населення й економіки. Населення не може існувати поза економікою, а економіка – без населення, це дві частини одного соціального організму.

Слід зазначити, що необхідні для господарської діяльності трудові ресурси є обмеженими. Ця обмеженість відносна й означає, що ресурсів менше, ніж потрібно для задоволення всіх потреб за цього рівня економічного розвитку. Потреби постійно зростають і змінюються з розвитком суспільства, зростанням масштабів господарської діяльності, розвитком ринку.

Обмеженість трудових ресурсів зумовлено загальною кількістю населення країни та часткою працездатних людей у його складі. Обмеженою є також кількість людей певної спеціальності та певного рівня кваліфікації, украй необхідних для виробництва суспільних благ.

Тому для вироблення ефективної державної демографічної політики, із метою впливу на процеси відтворення населення та забезпечення його зайнятості, потрібним є вивчення *трудових ресурсів*.

Уперше термін «трудові ресурси» як планово-обліковий вимірник робочої сили було введено у 20-ті рр. академіком Струмиліним, однак активно цей показник став використовуватися з кінця 50-х років.

У сучасних умовах поняття «трудові ресурси» варто переглянути, що зв'язано зі зміною структури виробничої діяльності. Сам зміст праці сьогодні містить принципово новий технологічний базис, що істотно обмежив

необхідність у «додаванні рук» до виробництва продукту та інтелектуалізував працю.

Під терміном «трудові ресурси» розуміють частину працездатного населення України, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, загальноосвітніми та професійними знаннями для роботи в народному господарстві, включаючи людей, старших і молодших працездатного віку, зайнятих в суспільному виробництві. Трудові ресурси вважаються головною продуктивною силою суспільства.

Також під трудовими ресурсами в умовах ринкової економіки необхідно розуміти як усю сукупність найманих, які працюють осіб, так і власників, що вкладають свою працю, фізичні й розумові здібності, знання і навички, а також грошові заощадження у здійснення господарсько-фінансової діяльності підприємства.

До трудових ресурсів в Україні, як і в більшості країн світу, зараховують працездатне населення у працездатному віці.

Працездатність – це потенційна можливість індивіда виконувати доцільну діяльність на заданому рівні ефективності впродовж визначеного часу, що залежить від зовнішніх умов діяльності та психофізіологічних ресурсів людини. Розрізняють загальну, загальну повну та повну професійну працездатність.

Загальна працездатність – це здатність до некваліфікованої роботи у звичайних умовах.

Загальна повна працездатність – це здатність виконувати некваліфіковану роботу у звичайних умовах праці.

Повна професійна працездатність – це здатність працівника виконувати всі трудові функції за професією, що в нього є, або згідно з його посадою, у тих виробничих умовах, в яких він працює чи працював.

Залежно від здатності працювати, розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці - це інваліди I-ї та II-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці - це підлітки й пенсіонери, які працюють за віком.

Таким чином, до трудових ресурсів належать такі групи:

населення у працездатному віці, крім які не працюють інвалідів I-ї та II-ї груп та осіб, які не працюють, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше, у зв'язку з важкими та шкідливими умовами праці);

особи, які працюють пенсійного віку;

особи, які працюють віком до 15 років.

Згідно з українським законодавством, на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл,

професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці.

Чисельний склад трудових ресурсів залежить від природного приросту, статеві-вікової структури, а також міграції населення.

Слід зауважити, що в Україні протягом останніх років намітилася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення молодшого від працездатного та працездатного віку і збільшенням частки населення старшого працездатного віку .

Трудові ресурси мають кількісну та якісну характеристики.

Вихідною основою для визначення кількісних характеристик трудових ресурсів країни, регіону або населеного пункту є показники чисельності населення: фактична, прогнозована та середня. Останній показник використовують під час оцінювання й аналізу демографічних процесів: обчислення загальних і спеціальних коефіцієнтів народжуваності, смертності, а також коефіцієнтів темпів зростання та приросту населення.

Народжуваність і смертність розраховують на 1 000 осіб населення.

Середньорічну чисельність населення розраховують на середину року як середню арифметичну з показників чисельності населення на початок і кінець року або шляхом додавання до початкової кількості населення половини його приросту.

Абсолютний приріст трудових ресурсів визначають як різницю між чисельністю трудових ресурсів на початок і кінець року з урахуванням сальдо міграції.

Природний приріст трудових ресурсів – це різниця між кількістю людей працездатного віку пенсіонерів та підлітків, які працюють (до 16 років) і кількістю людей, що виходять за межі працездатного віку, а також людей, що померли або дістали інвалідність у працездатному віці.

Темп зростання трудових ресурсів - це відношення двох послідовних рівнів ряду динаміки чисельності трудових ресурсів.

Темп приросту трудових ресурсів - це відношення абсолютної величини відповідного приросту до чисельності трудових ресурсів на початок періоду, для якого обчислюють показник.

Якісний склад трудових ресурсів характеризується освітнім рівнем і рівнем професійної підготовки, під час аналізу й оцінювання яких ураховують цілий комплекс показників: професійно-кваліфікаційну структуру, питому вагу працівників за всіма видами діяльності, рівень кваліфікації за окремими статеві-віковими групами та ін.

Освітній рівень є невід’ємною частиною культурного рівня й необхідною

передумовою формування кадрового потенціалу країни.

Для характеристики освітньої структури трудових ресурсів використовують такі показники:

кількість осіб, що мають той чи той рівень освіти та належать до трудових ресурсів у розрахунку на 1 000 осіб тієї ж категорії;

кількість осіб, що мають той чи той рівень освіти та належать до трудових ресурсів у розрахунку на 1 000 зайнятих осіб.

Професійно-кваліфікаційна структура кадрів складається під впливом професійного та кваліфікаційного поділу праці. Водночас під *професією* мають на увазі особливий вид трудової діяльності, що потребує певних теоретичних знань і практичних навичок, а під спеціальністю - вид діяльності в межах професії, що має специфічні особливості та потребує від працівників додаткових спеціальних знань і навичок.

Спеціальність визначає вид трудової діяльності в межах однієї й тієї самої професії.

Працівників кожної професії та спеціальності розрізняють за рівнем *кваліфікації*, тобто ступенем оволодіння тією або тією роботою.

Варто зазначити, що як кількісна, так і якісна характеристики трудових ресурсів становлять вихідну інформацію для здійснення управління трудовими ресурсами.

Велике практичне значення у вивченні вікової структури населення з позицій його участі в суспільному виробництві мають *показники демографічного навантаження* (*коефіцієнти навантаження дітьми, старими та загального навантаження*), тобто коефіцієнти демографічного навантаження, що дають уявлення про те, скільки дітей, старих, дітей і старих (непродуктивних елементів), разом узятих, доводиться на кожні 1 000 осіб у віці від 15 до 59 років. Під час їхньої побудови все населення ділиться на три вікові групи: до 14 років, від 15 до 59 років, 60 років і більше.

Для розвинених країн характерне більш високе навантаження старими, а для молодих країн, що розвиваються, – дітьми.

Наочне уявлення про склад населення за статтю та віком дає статтєво-вікова піраміда - це графічне зображення структури населення за статтю та віком. Методика її побудови полягає в такому. По горизонтальній осі відкладають чисельність населення: управо – жінки, уліво – чоловіки. По вертикальній осі відраховують вік за п'ятирічними або десятилітніми віковими групами. Статтєво-вікові піраміди бувають простими та складними, складні відрізняються тим, що, крім зображення статтєво-вікової структури, показують і населення працездатного віку, і зайняте населення тощо. За характером обрисів піраміди можна судити про тип статтєво-вікової структури населення. Піраміди бувають

трьох типів. Для зростаючого населення (прогресивний тип відтворення) характерна правильна піраміда, для стабільного (стаціонарний тип) – форма дзвона, для спадного (регресивний тип) – форма урни.

2. Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) і міжнародних конференцій статистиків праці, усе населення розподілено на економічно активне й економічно неактивне.

Економічно активне населення - це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її отримати.

Економічно неактивне населення - це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

- учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;
- особи, які отримують пенсію за віком або на пільгових умовах;
- особи, які отримують пенсію у зв'язку з інвалідністю;
- особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;
- особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;
- інші особи, яким немає необхідності працювати, незалежно від джерела доходу.

За статистичними довідниками варто проаналізувати зміни в структурі населення за останні 5,10 років.

3. Трудовий потенціал - це складна соціально-економічна категорія, що почала розглядатися в економічній літературі порівняно недавно. Поява наукового терміна «трудовий потенціал» є відображенням проблем демографічного й економічного характеру сучасного періоду. До них належать такі, як уповільнення темпів зростання працездатного контингенту у складі населення, зміни його вікової і соціальної структури, величезні зрушення в інтелектуальному, загальноосвітньому та культурному розвитку.

Поняття «трудовий потенціал» ширше, ніж трудові ресурси, тому що воно характеризується не тільки загальною чисельністю індивідів, а й містить сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність. По-перше, якість пов'язана із здібностями й бажанням до праці, станом здоров'я, типом нервової системи, тобто всіма якостями, що відображають фізичний та

психологічний потенціал. По-друге, це обсяг загальних і спеціальних знань людини, її трудових навичок та умінь, здатність до певного виду діяльності. По-третє, ураховують рівень свідомості, відповідальності, інтересів, потреб.

Трудовий потенціал - це сукупність працездатного населення із врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму.

Кількість трудового потенціалу визначено демографічними чинниками (природним приростом, станом здоров'я, міграційною рухливістю та ін.), потребами суспільного виробництва в робочій силі й, відповідно, можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях.

Якість трудового потенціалу - це поняття відносне, що характеризується показниками якості працездатного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника або робочої сили. Ці якісні характеристики виявляють у сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних та ін.

Якісна визначеність трудового потенціалу формується, залежно від потреб виробництва, кон'юнктури ринку праці, системи соціально-економічних відносин.

Україна завжди відзначалася високою якістю трудового потенціалу з погляду професійно-освітнього, кваліфікаційного та інтелектуального рівня робочої сили. Управління ефективним використанням трудового потенціалу має виходити з оцінки його якості та забезпечувати її покращання.

Зміст організації праці різний на різних ієрархічних рівнях: макроекономічному рівні – на рівні суспільства; мікроекономічному рівні – на рівні підприємства; на конкретному робочому місці.

На *макроекономічному рівні*, коло питань щодо організації праці, мають такі завдання: відвернення економічних і соціальних утрат, забезпечення якнайповнішого використання людських ресурсів суспільства, регулювання співвідношення чисельності зайнятих у галузях матеріального й нематеріального виробництва, перерозподіл працівників між галузями та раціональне розміщення ресурсів праці між регіонами країни тощо. Для цього застосовують прямі й непрямі регулятори, що враховують міру розвитку ринкових відносин.

На *мікроекономічному рівні* головне значення для організації праці мають питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального розподілу й кооперації праці, суміщення професій, спеціалізації та розширення зон обслуговування. Ще одним завданням є погодженість діяльності – кооперування під час здійснення суворой кількісної пропорційності трудових витрат на взаємопов'язаних ділянках виробництва.

У цьому важлива роль належить технологічному та виробничому

плануванню, нормуванню праці, які дозволяють науково встановити кількісну пропорційність якісно різних видів праці.

На *конкретному робочому місці* вирішують такі завдання організації праці, як упровадження найпрогресивніших робочих прийомів і раціонального вмісту всього комплексу трудових операцій, правильне обладнання та планування робочих місць, рівномірне і безперебійне забезпечення їх інструментами та матеріалами, створення належних санітарно-гігієнічних та естетичних умов для роботи й життєдіяльності людини.

У процесі суспільної праці людина взаємодіє з навколишнім середовищем, контактує з іншими працівниками, використовує різні засоби виробництва та технології. Не є постійним і предмет праці, змінюються вихідні – сировинні та енергетичні ресурси. Час від часу змінюються або коректуються цілі праці, змінюються працівники, умови праці теж не є стабільними.

Таким чином, постійно змінюваний, гнучкий процес праці потребує, так само, гнучкого, змінюваного процесу організації праці. Виходячи із змісту праці, можна сказати, що суспільна діяльність людей потребує принципово іншого рівня організації праці. Чим більше людей і структур задіяно у процесі праці, тим вищі вимоги до якості організації та складніше й дорожче сам процес. Добре організована суспільна праця є важливою передумовою ефективного управління трудовим потенціалом.

Для того щоб науково точно визначити становище людини в системі управління трудовим потенціалом суспільно організованої праці необхідно з'ясувати:

наскільки сфера суспільно організованої праці є необхідною умовою і основою суспільного становища людини;

які ціннісні орієнтири та які мотиви для працівників є визначальними, водночас спрямувати зусилля на організацію необхідних і достатніх передумов, із метою послідовного створення цих цінностей і керуватися цими мотивами;

установити основні суспільні форми, у яких люди будуть працювати, визначити основні структурні характеристики суспільно організованої праці;

окреслити коло процесів і відносин, які не просто якимось чином пов'язані із працею, а впливають на суспільну організацію праці.

4. Використання трудових ресурсів у процесі праці передбачає їхнє *відтворення*, яке перебуває у взаємозв'язку з відтворенням суспільного продукту.

Відтворення трудових ресурсів – це постійне відновлення його чисельності та структури як шляхом природної зміни поколінь, що відходять, новими, так і шляхом переходу одних структурних частин в інші.

Процес відтворення трудових ресурсів розподілено на окремі фази: формування, розподіл і перерозподіл та їхнє використання.

Фаза формування характеризується:

природним відтворенням, тобто народженням людей і досягненням ними згодом працездатного віку;

відновленням здатності до праці в наявних працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок, тощо);

здобуття людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу й перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки цю фазу забезпечено функціонуванням ринку праці. Перерозподіл робочої сили здійснюють у формі її руху, відповідно до попиту та пропозиції на ринку праці.

Фаза використання полягає у використанні економічно активного населення на підприємствах, в організаціях та в економіці загалом. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення й ефективному використанні працівників.

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення трудових ресурсів.

Екстенсивне відтворення означає збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах та в країні загалом без зміни їхніх якісних характеристик.

Інтенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане зі зміною їхньої якості - зростанням освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних та розумових здібностей тощо.

Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення взаємно доповнюють один одного.

Основним джерелом поповнення трудових ресурсів є молодь, яка вступає у працездатний вік. Чисельність цієї категорії залежить від режиму її відтворення:

розширене – це перевищення кількості народжень над кількістю смертей на 1 000 осіб населення;

просте – це відсутність приросту чисельності населення, тобто кількість народжених дорівнює кількості смертей на 1 000 осіб населення;

звужене – якщо не тільки відсутній природний приріст, а й відбувається його абсолютне зменшення - депопуляція, що пов'язано зі зниженням рівня шлюбності та народжуваності у країні, а також зі зростанням дитячої смертності.

Сучасній демографічній ситуації в Україні притаманна тенденція до зменшення чисельності населення, його економічно активної частини.

Становлення ринкових відносин характеризується природним переміщенням зайнятості з виробничої сфери у сферу обслуговування, але водночас необхідно, щоб рівень виробництва забезпечував потреби економіки й населення за рахунок зростання ефективності виробництва на основі досягнень науково-технічного прогресу, удосконалення організації виробництва та праці.

У сучасних умовах в Україні цього не відбувається.

Сучасна демографічна ситуація в Україні характеризується особливостями, зумовленими специфікою суспільно-політичного розвитку, рівнем матеріального забезпечення, національно-культурними традиціями, побутом, духовністю, війною.

За даними Укрстату варто проаналізувати трудовресурсну ситуацію за регіонами України та галузями господарства.

На процес відтворення населення переважно впливають чотири групи чинників:

- рівень життя;
- якість охорони здоров'я;
- стан природного довкілля;
- санітарна культура населення.

Проаналізуйте якість життя в Україні за останні 5,10 років.

Увага! При підготовці до заняття пам'ятайте, що виклад інформації повинен відповідати сучасності.

Тестові завдання до семінарського заняття 1

Тести одиничного вибору

1. Визначте основну функцію управління трудовим потенціалом:
 - а) використання ресурсів;
 - б) формування ресурсів;
 - в) розподіл ресурсів;
 - г) усі відповіді правильні.
2. Відтворення населення - це:
 - а) історично та економічно обумовлений процес постійного поновлення людських поколінь, незалежно від взаємодії народжуваності та смертності;
 - б) історично та соціально-економічно обумовлений процес постійного й безперервного поновлення людських поколінь;
 - в) історично та соціально-економічно обумовлений процес постійного й безперервного поновлення людських поколінь у результаті взаємодії народжуваності та смертності.
3. ... – це населення, зайняте корисною діяльністю, виробництвом матеріальних, соціальних і духовних цінностей, що забезпечують йому дохід:
 - а) працездатне населення;
 - б) непрацездатне населення;
 - в) економічно активне населення;
 - г) трудові ресурси.

4. ... – це люди, які перебувають на утриманні родини та суспільства (інваліди I та II груп, а також особи працездатного віку, які не працюють, якщо вони отримують пенсію на пільгових умовах):

- а) працездатне населення;
- б) непрацездатне населення;
- в) економічно активне населення;
- г) економічно неактивне населення;
- д) трудові ресурси.

Тести множинного вибору

5. Трудовий потенціал характеризується такими чинниками:

- а) екстенсивними;
- б) інтенсивними;
- в) кількісними;
- г) якісними;
- д) усі відповіді правильні.

6. Визначте демографічні чинники трудового потенціалу:

- а) населення у працездатному віці;
- б) працездатне населення за статтю;
- в) фізичний стан працездатного населення;
- г) міжрегіональна міграція;
- д) усі відповіді правильні.

7. Екстенсивний аспект економічної активності трудового потенціалу – це зростання чисельності економічно активного населення за рахунок чисельності економічно неактивного, яке відбувається під впливом таких факторів:

- а) соціально-демографічних;
- б) деоекономічних;
- в) соціально-психологічних;
- г) економічних;
- д) усі відповіді правильні.

8. Інтенсивний аспект економічної активності виявляють у реалізації:

- а) інтелектуального потенціалу робочої сили;
- б) морального потенціалу робочої сили;
- в) фізичного потенціалу робочої сили;
- г) психологічного потенціалу робочої сили;
- д) усі відповіді правильні.

Самодіагностика за темою семінару 1

1. У чому полягає сутність поняття «трудові ресурси», їхній склад.
2. Обґрунтуйте кількісну систему оцінювання трудових ресурсів.
3. Наведіть характеристики якісної системи оцінювання трудових ресурсів.
4. Назвіть поняття та режими відтворення трудових ресурсів.
5. Назвіть типи відтворення трудових ресурсів.
6. Наведіть характеристику трудоресурсної ситуації в Україні.
7. Населення як природна основа формування трудового потенціалу.
8. Назвіть показники демографічного навантаження.
9. Розкрийте сутність старіння й демографічні показники для його оцінювання.
10. Екстенсивні та інтенсивні чинники, що впливають на кількісне та якісне визначення трудового потенціалу. Розкрийте сутність чинників.

Семінарське заняття 2

Тема. Зайнятість. Регулювання зайнятості населення.

Мета. Оволодіння теоретичними засадами та набуття практичних навичок в аналізі й моніторингу показників зайнятості та безробіття.

Спеціальні компетентності: здатність визначати рівень зайнятості та безробіття; здатність до визначення основних видів і форм зайнятості та безробіття.

Ключові поняття: зайнятість, безробіття, безробітний за методологією МОП, рівень зайнятості, рівень безробіття.

План

1. Поняття про зайнятість.
2. Сутність безробіття.
3. Види безробіття.
4. Форми зайнятості.
5. Види зайнятості. Аналіз нестандартної зайнятості.
6. Державне регулювання зайнятості.

Рекомендована література

5. Г.В. Назарова. Економіка праці, навчальний посібник, Харків, ХНЕУ, 2019, 2019.-с.127-153.
6. Кодекс законів про працю
7. О.І. Іляш, Н.О. Черненко. Економіка праці та соціально-трудові відносини, підручник, електронне мережне видання, Київ. КПП, 2023. – с.98-122, с.311-318.
8. Chatbot AI. GPT-4o Mini.

Інтернет-ресурси

<https://www.ukrstat.gov.ua/>

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2755-17>

Короткий виклад інформації за темою семінарського заняття 2

Одним з основних предметів соціально-трудових відносин, що реалізують на ринку праці, є відносини зайнятості. Відповідно до чинного в Україні законодавства, під зайнятістю розуміють правочинну діяльність громадян, пов'язану із повним задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить чинному законодавству і дає їм належний заробіток (трудовий дохід).

Під зайнятістю також розуміють заняття корисною справою, навчанням роботою, доглядом за дітьми, військову службу тощо. Зайнятість як економічна категорія - це суспільно-економічні відносини на мікро-, мезо- та макрорівнях, у які вступають люди для участі в суспільно корисній праці на певному робочому місці.

Зайнятість з економічних позицій суспільства - це діяльність працездатного населення зі створення загального суспільного продукту (або національного доходу). Вона визначає економічний потенціал суспільства, достатній рівень і належну якість життя населення, добробут окремих громадян.

Зайнятість із соціальних позицій - це зайнятість такими видами діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, інших денних навчальних закладах, служба в армії, зайнятість у домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими та людьми похилого віку, участь у роботі громадських організацій.

За стандартами *методології Міжнародної організації праці*, до складу зайнятих входять особи у працездатному віці (від 15 до 70 років), які:

виконують оплачувану роботу за наймом на умовах повного або неповного робочого часу;

мають роботу, але тимчасово не працюють через об'єктивні причини (хворобу чи відпустку);

самозайняті особи, що працюють індивідуально (або самотійно) чи на окремих громадян;

зайняті на сімейному підприємстві;

зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, фермери.

З точки зору соціально-економічного аспекту, зайнятість населення можна розглядати з таких *позицій*:

виробництва та відповідних умов, тому що для отримання максимального ефекту необхідно досягнення синтезу людських ресурсів із засобами виробництва;

суспільного відтворення – постійний процес формування, розподілу і використання працівників, визначення умов і форм їхнього залучення в суспільно корисну працю та забезпечення масштабів цього залучення;

накопичення – процес створення нових робочих місць і засобів існування працівників;

споживання – працезабезпеченість, унаслідок якої надані працівником послуги праці належно оплачують;

розподіл праці – закріплення працівника за певною сферою трудової діяльності, яка відповідає його знанням, умінням та навичкам.

Звідси випливають і основні *функції* зайнятості населення:

забезпечення життєдіяльності й розвитку суспільства, зокрема його непрацездатних членів;

забезпечення життєдіяльності й розвитку особистості;

забезпечення якості робочої сили.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», відносини зайнятості ґрунтуються на таких *принципах*:

законне право громадян повною мірою розпоряджатися своїми здатностями до праці, заборона обов'язкової, примусової праці;

створення державою умов для реалізації права громадян на працю, захист від безробіття, допомогу у працевлаштуванні й матеріальну підтримку в разі втрати роботи, згідно з Конституцією України.

Форми зайнятості – це організаційно-правові способи, умови працевикористання. Виділяють форми зайнятості за різними класифікаційними ознаками. Прийнято виділяти певні форми та види зайнятості населення.

Варто проаналізувати актуальні форми та види зайнятості.

Економічно-господарська зайнятість – це всі види діяльності зі створення валового продукту й національного доходу (робота на підприємствах, в організаціях, установах, фірмах всіх форм власності та господарювання; робота за кордоном і на спільних підприємствах).

Службова зайнятість – це зайнятість, пов'язана зі службою у Збройних силах, роботою на вибраних, назначених посадах (виконання державних і громадських обов'язків; служба в законних військових формуваннях).

Соціальна зайнятість – це зайнятість, пов'язана з виконанням функцій соціального характеру (творча, інтелектуальна зайнятість, навчання, релігія, а також догляд за дітьми, людьми похилого віку інвалідами), виховання дітей у сім'ї, навчання в денних навчальних закладах, ведення домогосподарства і підсобного господарства.

Рівень зайнятості визначають як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення віком 15 – 70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи

Основними показниками рівня зайнятості є:

- Загальна чисельність зайнятих
- Чисельність ЕАН
- Рівень економічної активності населення
- Рівень зайнятості
- Коефіцієнт участі в робочій силі

Ставлення до безробіття як до соціально-економічного явища не завжди було однозначним і з часом змінювалося. На початку XX ст., коли розміри безробіття у світовому масштабі були досить великі, вважалося, що воно є найбільшим соціальним злом, із яким держава має боротися всіма способами й методами. У середині XX ст. в умовах побудови суспільств із соціальною ринковою економікою сформувався новий погляд на безробіття як на соціальне явище, що через епізодичний характер не становить серйозних проблем для держави.

Першу спробу пояснити сутність і причини безробіття зробив Т. Мальтус. Його концепція з певними модифікаціями існує й досі. Засобами усунення безробіття Мальтус і неомальтузіанці вважають війни, епідемії, свідоме обмеження народжуваності тощо.

У сер. 50-х рр. XX ст. виникла технологічна концепція існування безробіття, згідно з якою причиною його появи є науково-технічний прогрес, технічні зміни у виробництві, особливо несподівані, непрогнозовані. Боротися з безробіттям, на думку авторів концепції, слід шляхом обмеження темпів і масштабів технологічного прогресу, його сповільнення.

Найпоширенішою на сучасному етапі є кейнсіанська теорія, згідно з якою причиною безробіття є недостатній попит на товари, зумовлений схильністю людей до заощаджень і недостатніми стимулами до інвестицій. Ліквідувати безробіття можна шляхом державного стимулювання попиту та інвестицій. Значну роль (особливо щодо зростання інвестицій) відведено зниженню позичкового відсотка. Засобом боротьби з безробіттям Дж. Кейнс вважав збільшення воєнних витрат.

Основними причинами виникнення безробіття є:

проблема молодіжного безробіття, адже молодь без досвіду роботи зазнає найбільших труднощів пошуку роботи, особливо офіційного працевлаштування;
 структурні зрушення (міжгалузеві, внутрішньогалузеві, регіональні) в економіці, що виявляються у впровадженні нових технологій, згортанні виробництва у традиційних галузях, закритті технічно відсталих підприємств;
 проблеми безробіття серед людей старшого віку;
 відповідне скорочення сукупного попиту на робочу силу;
 політика уряду в галузі оплати праці;

скорочення купівельної спроможності населення;
утрата бюджетом платників податків;
сезонні зміни в рівні виробництва в окремих галузях;
зміни в демографічній структурі населення
рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний).

Безробіття – це складне економічне, соціальне та психологічне явище, коли частина економічно активного населення є бездіяльною (не працює) через брак відповідної роботи.

Сучасні теорії ринку праці, новітні дослідження в цій сфері своїм предметом мають різні види безробіття, які класифікують за відповідними ознаками.

Офіційно зареєстроване безробіття – це загальна кількість осіб найманої праці, які подали заяви до Державної служби зайнятості України про надання допомоги.

За визначення МОП, *безробітними* є особи у віці 15–70 років (зареєстровані й незареєстровані в Державній службі зайнятості України), які відповідають трьом умовам:

- не мають роботи (прибуткового заняття);
- шукають роботу або намагаються організувати власну справу;

готові стати до роботи упродовж наступних двох тижнів. До цієї категорії належать особи, що навчаються за скеруваннями служби зайнятості, знайшли роботу й чекають відповіді або готуються почати працювати, але нині ще не працюють.

За Законом України «Про зайнятість населення» безробітний – це особа віком від 15–70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна стати до роботи.

Статусу безробітного за законом може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна стати до роботи;

2) особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку та отримує пенсію за інвалідністю або соціальну допомогу, відповідно до законів України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» і «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю»;

3) особа, що досягла 16-річного віку, яка працювала й була звільнена, у зв’язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або

перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

1) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали й були звільнені, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці;

2) які вперше шукають роботу й не мають професії (спеціальності), зокрема випускники загальноосвітніх шкіл, якщо вони відмовляються від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи (навіть тимчасової);

3) які відмовилися від двох пропозицій їм роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, котрі шукають роботу;

4) які мають право на пенсію, відповідно до законодавства України.

Рівень безробіття становить відношення чисельності безробітних до чисельності робочої сили (або економічно активного населення). Переважно, визначають середньомісячний рівень безробіття протягом року.

Рівень безробіття – це кількісний показник, який визначають як відношення кількості безробітних до загальної чисельності економічно активного працездатного населення країни (регіону, соціальної групи), та вимірюють у відсотках.

Безробіття, як вже було сказано, – це вимушена незайнятість, обумовлена порушенням рівноваги на ринку праці. Картину безробіття може дати сукупність показників, найбільш важливими з яких є три:

працездатне населення;

робоча сила;

рівень безробіття.

Реалізація політики зайнятості передбачає здійснення сукупності заходів соціально-економічного, адміністративного і правового порядку, спрямованих на забезпечення повної та продуктивної зайнятості всіх, хто бажає працювати. Повна зайнятість передбачає надання всьому працездатному населенню реальних можливостей для суспільно-корисної праці. Політика зайнятості - це інструмент планомірного, цілеспрямованого впливу держави на важливий фактор виробництва - робочу силу, із метою оптимізації умов її функціонування та вдосконалення.

Державна політика України щодо зайнятості населення ґрунтується на наступних дисциплінарних засадах:

забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від

походження, соціального і майнового стану, расової, національної незалежності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, у реалізації права на вільний вибір виду діяльності, відповідно до здібностей та професійної підготовки, з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобігання безробіттю, створення нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної й соціальної політики на основі державних і регіональних програм зайнятості;

співробітництва профспілок, асоціацій (спілок підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів) з органами державного управління в розробленні, реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення та контролі за їхнім виконанням;

міжнародне співробітництво у вирішенні питань зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом здійснення активної соціально-економічної політики, спрямованої на забезпечення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулюванні створенню нових робочих місць та розвитку підприємства.

Досягнення повної та продуктивної зайнятості як стратегічна мета політики зайнятості конкретизовано в низці завдань:

досягнення оптимального співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, яке стримувало б зростання безробіття в соціально допустимих межах;

стимулювання територіально-галузевої та професійно-кваліфікаційної мобільності робочої сили, підвищення її якості;

забезпечення відповідності загальноосвітньої та професійної підготовки працівників сучасному науково-технічному рівню, структурі й динаміці суспільного виробництва;

підтримання соціальної стабільності в суспільстві засобами соціального захисту соціально вразливих верств населення.

Найважливішою передумовою й складовим елементом реалізації таких завдань та формування соціально-економічних умов є державне регулювання зайнятості. Державне регулювання зайнятості населення - це система соціально-економічних й організаційно-правових заходів, які розробляють і реалізують органи державної влади, спрямовані на забезпечення ефективної зайнятості трудових ресурсів.

Основною метою державного регулювання зайнятості населення має стати досягнення, підтримання повної ефективної зайнятості населення, раціональний розподіл зайнятих за сферами застосування праці, територією. За цих умов концептуальні умови регулювання зайнятості населення в Україні мають полягати в органічному поєднанні механізму саморегулювання та державного регулювання.

Державна політика щодо зайнятості населення ґрунтується на наступних *принципах*:

1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно вибраної зайнятості у процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;

2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;

3) забезпечення рівних можливостей населення в 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 їхнього права на працю;

2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення, відповідно до суспільних потреб;

3) сприяння зайнятості населення, зокрема 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 вибраної зайнятості;

7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;

8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, зокрема шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Державне регулювання зайнятості населення здійснюють на основі методів прямого та опосередкованого впливу.

До методів *прямого впливу* належать: законодавчі акти, програми, які мають силу закону, а також інші нормативно-правові акти, що регламентують

процеси зайнятості трудових ресурсів.

Опосередковані методи державного регулювання зайнятості спрямовано на підтримку діяльності підприємств, установ та організацій, із метою збільшення кількості робочих місць унаслідок зростання та децентралізації виробництва.

Система державного регулювання зайнятості складається із трьох ієрархічних рівнів:

макрорівня (держава);

мезорівня (регіон);

мікрорівня (галузь, підприємство, домогосподарство).

Напрями державного управління зайнятістю на першому, другому і деякою мірою на третьому рівні мають бути такі:

9) погодження соціальної, демографічної, міграційної політики із цілями та пріоритетами політики зайнятості;

погодження фінансово-кредитної, структурної, інвестиційної, зовнішньоекономічної політики із системою цілей політики зайнятості;

здійснення політики працевлаштування та соціальної підтримки незайнятого населення.

Різниця полягає в тому, що до *макрорівня*, зокрема до основних завдань політики зайнятості, *слід зарахувати*:

мінімізацію впливу кваліфікованих кадрів за кордон;

працевлаштування мігрантів, біженців та переселенців;

регулювання трудових доходів;

регулювання якісних характеристик (стану здоров'я, освіти) населення працездатного віку;

ухвалення рішень щодо державного замовлення та купівлі продукції, насамперед оборонного та інфраструктурного походження (засоби авіаційного, морського та інших видів транспорту, зв'язку);

вирішення проблем, пов'язаних із державними інвестиційними програмами, субвенціями, кредитами й податковими пільгами, спрямованими на підтримку виробництва та робочих місць у пріоритетних галузях;

державну підтримку розвитку фермерства, малого та середнього бізнесу;

постприватизаційну підтримку підприємств;

організацію санації з найменшими витратами для прийняття;

регулювання зовнішньоекономічної політики (залучення інвестицій із-за кордону та вплив капіталів із країни поліпшують інвестиційний клімат, створюють передумови для розвитку системи робочих місць, а підтримка високого курсу гривні стимулює збереження наявних та створення нових робочих місць в експортно-орієнтованих галузях і виробітку товарів широкого

вжитку, конкурентних з імпортними товарами на внутрішньому ринку);

удосконалення роботи Міністерства праці та соціальної політики України і Державної служби зайнятості України.

Регулювання зайнятості на рівні держави передбачає використання відповідних законодавчих і нормативних актів, програм зайнятості, економічних механізмів, дію яких поширено на всі суб'єкти ринку праці держави.

Особливо важливого значення набуває останніми роками новий напрям у системі управління зайнятістю - регіональне управління. Регулювання зайнятості на рівні регіону передбачає розроблення регіональних програм зайнятості, систему спеціалізованих нормативних актів, прийнятих на рівні регіону, що впливають на функціонування ринку праці.

До питань *регіонального рівня* управління зайнятістю належить регулювання таких проблем:

розвиток якості робочої сили через освіту, професійну підготовку та перепідготовку;

удосконалення інформаційної системи на ринку праці;

цільова підтримка робочих місць;

розвиток механізмів працевлаштування, зокрема працевлаштування біженців, переселенців, безробітних з тривалими термінами незайнятості, жінок, молоді та підлітків, організація професійного консультування, професійного навчання безробітних;

організація громадських тимчасових і сезонних робіт.

На *мікрорівні* політику зайнятості реалізують у 2-х основних напрямках:

через удосконалення системи управління персоналом на підприємствах, в організаціях та установах і вибір такої моделі управління, яка більшою мірою буде сприяти збереженню тих, хто праціє;

через подальше збереження відтворювальних функцій домогоспо-дарств, адже вони є суб'єктами створення робочих місць.

Розрізняють державну активну і пасивну політику зайнятості:

Активна політика зайнятості становить сукупність правових, організаційних та економічних заходів, що вживає держава, із метою запобігання безробіттю. Така політика охоплює:

1) заходи, пов'язані із запобіганням звільненню працівників для збереження робочих місць;

2) навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації осіб, які шукають роботу;

3) активний пошук і підбір робочих місць;

4) субсидування створення нових робочих місць (як на наявних підприємствах, так і шляхом розвитку самозайнятості);

5) організацію нових робочих місць через систему громадських робіт.

Пасивна політика зайнятості - це сукупність заходів спрямованих на згладжування негативних наслідків безробіття. Вона переважно охоплює:

1) виплату гарантованого державою допомоги у зв'язку з безробіттям, а після закінченню його терміну - матеріальної допомоги (соціальної допомоги);

2) виплату доплат на утриманців, а також можливу видачу недорогих товарів першої необхідності, включаючи продукти харчування, організацію дешевого харчування у спеціальних їдальнях, інші заходи.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» державну політику України в галузі сприяння зайнятості спрямовано на:

розвиток людських ресурсів;

забезпечення рівних можливостей усім громадянам України в реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості;

створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини;

підтримку трудової й підприємницької ініціативи громадян, що здійснюють у межах законності;

забезпечення соціального захисту в галузі зайнятості населення, уживання спеціальних заходів, що сприяють забезпеченню зайнятості громадян, які особливо потребують соціального захисту і зазнають труднощі пошуку роботи;

запобігання масовому безробіттю і скорочення тривалого (більше від одного року) безробіття;

заохочення роботодавців, які зберігали наявні та створюють нові робочі місця;

координацію діяльності у сфері зайнятості населення з діяльністю за іншими напрямками економічної й соціальної політики, включаючи інвестиційну політику, соціальне забезпечення, регулювання зростання і розподіл доходів запобігання інфляції;

координацію діяльності державних органів профспілок, інших представницьких органів працівників і роботодавців у розробленні та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення й контролю за ними;

міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи питання, пов'язані із трудовою діяльністю громадян України за її межами й іноземних громадян на території України.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки громадян, які тимчасово не працюють у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, створюють Державну службу зайнятості України, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого

самоврядування.

Соціальний захист населення від безробіття в наш час здійснюють на основі положень Конституції України, базових основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері страхування на випадок безробіття, норм міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Соціальний захист економічно активного населення здійснюють за такими *основними напрямками*:

заходи держави, пов'язані із кваліфікаційною підготовкою до трудової діяльності;

заходи, що забезпечують можливість реалізації здібностей кожного у процесі трудової та виробничої-діяльності й сам процес такої діяльності;

заходи, спрямовані на створення нових робочих місць і підтримку працівників, які втратили роботу.

Реалізацію державних гарантій соціального захисту громадян від безробіття забезпечено шляхом:

загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

наданням гарантій працівникам, які втратили роботу, у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці;

наданням додаткових гарантій для окремих категорій громадян, які не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці;

наданням гарантій для осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями;

добровільної участі громадян у недержавному страхуванні від безробіття.

Зареєстровані безробітні мають право на:

отримання від Державної служби зайнятості України інформації про свої права та обов'язки у статусі безробітного, обов'язки державних органів щодо зайнятості та соціального захисту від безробіття;

отримання від Державної служби зайнятості України консультаційних, інформаційних і профорієнтаційних послуг, із метою вибору професії та працевлаштування;

отримання від Державної служби зайнятості України інформації щодо відомостей про себе, які містяться в банку даних Державної служби зайнятості, забезпечення їхньої конфіденційності, якщо особа вважає їх такими;

отримання від Державної служби зайнятості України консультаційної допомоги щодо самостійного пошуку роботи;

отримання від Державної служби зайнятості України послуг із пошуку прийнятної роботи та сприяння у працевлаштуванні;

участь в оплачуваних громадських роботах;

безоплатну професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації;

матеріальне забезпечення на випадок безробіття.

Громадяни, визнані безробітними, підлягають соціальному забезпеченню, згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». *Видами матеріального забезпечення за цим Законом є:*

допомога у зв'язку з безробіттям, зокрема одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;

допомога у зв'язку з частковим безробіттям;

матеріальна допомога в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;

матеріальна допомога у зв'язку з безробіттям, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні;

допомога на поховання в разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Допомогу у зв'язку з безробіттям виплачують, залежно від тривалості безробіття, у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100 %; протягом наступних 90 календарних днів – 10; у подальшому – 70 %.

Із метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Законом України «Про зайнятість населення» передбачено розроблення Кабінетом Міністрів України та виконавчими органами відповідних рад річних і довгострокових державних та територіальних *програм зайнятості населення*.

Державна програма зайнятості охоплює систему заходів цілеспрямованого впливу на всі аспекти функціонування ринку робочої сили: співвідношення попиту і пропозиції, кількісні та якісні параметри формування робочої сили, умови зайнятості, соціальних захист тимчасово незайнятого й безробітного населення, із метою забезпечення ефективності суспільного виробництва і соціальної рівноваги в суспільстві.

Її спрямовано на:

а) сприяння розвитку та структурній перебудові економіки, створенню умов для спрямовування вивільнюваних працівників насамперед на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства;

б) запобігання розвитку безробіття і його скороченню підвищенням економічної зацікавленості підприємств та організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

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

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

д) формування матеріальної, кадрової, інформаційної, статистичної, фінансової та науково-методичної бази Державної служби зайнятості України;

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

Процес розроблення Програми зайнятості України складається з таких етапів.

1. Розроблення концепції (концептуальних підходів) і структури програми, організаційного механізму, координації робіт. Цей етап має завершитися розглядом концепції, структури та графіка розроблення проекту програми на засіданні колегії Міністерства праці та соціальної політики України за участю представників інших міністерств, які беруть участь у розробленні проекту.

2. Розроблення методичних засад побудови Програми, обґрунтування її цілей, завдань, пріоритетів, а також визначення основних напрямів і розроблення законів Державної програми зайнятості.

3. Прогнозне оцінювання зайнятості населення України на наступний рік, розрахунки основних показників зайнятості з урахуванням основних макроекономічних показників, економічного та соціального розвитку України на наступні роки.

4. Подання до співвиконавців Програми зайнятості населення орієнтирів щодо основних напрямів державної політики з питань зайнятості населення й основних макроекономічних показників Програми зайнятості з урахуванням показників економічного та соціального розвитку України.

5. Розроблення на відповідних рівнях регіональних програм зайнятості з урахуванням доведених до них Міністерством праці та соціальної політики України основних напрямів державної політики у сфері регулювання зайнятості на наступні роки.

6. Розроблення проекту Програми зайнятості населення на наступні роки завершують з урахуванням даних регіональних програм зайнятості населення і подання основних показників до Міністерства економіки України, Міністерства

фінансів України для включення до державної програми економічного й соціального розвитку і Державного бюджету України .

7. Доведення до відома центральних і регіональних органів виконавчої влади завдань щодо опрацювання й уточнення проекту програми зайнятості.

8. Доопрацьований та уточнений проект Програми зайнятості населення України з розробленими відповідними заходами її реалізації подають до Кабінету Міністрів України на затвердження. Після затвердження програма підлягає виконанню.

Програма зайнятості на базовому і територіальному рівнях складається із трьох основних розділів: у I розділі ґрунтовно описано демографічну ситуацію в регіоні, стан зайнятості населення, кон'юнктуру ринку праці за звітний період; у II розділі розробляють заходи активної політики сприяння зайнятості; у III розділі – проект розвитку ринку праці та державного регулювання соціально-трудова відносин і соціальної сфери, зокрема:

стабілізацію сфери прикладання праці та сприяння зменшенню прихованого безробіття;

створення додаткових робочих місць, сприяння підприємництву;

організацію громадських робіт;

профорієнтаційну роботу, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації вивільнених працівників і незайнятого населення;

розвиток служби зайнятості;

наукове та рекламне забезпечення програми;

фінансове забезпечення програми;

реалізацію програми.

Самодіагностика за темою семінару 2

1. Як ви розумієте поняття «зайнятість населення»?
2. Надайте характеристику зайнятості відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»
3. Розкрийте сутність основних концепцій зайнятості.
4. За якими критеріями визначають види зайнятості на ринку праці?
5. Дайте визначення безробіття.
6. Яким є статус, права, обов'язки безробітних, згідно з чинним законодавством?
7. Назвіть основні види безробіття та розкрийте їхню сутність.
8. Якими, на вашу думку, є соціально-економічні наслідки безробіття на макро- і мікрорівні?
9. Які є умови виплати допомоги у зв'язку з безробіттям?
10. Яка мета розроблення державних, регіональних програм зайнятості?