Реферат

Курс: ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Тема: "Зайнятість: соціально-трудові відносини."

**1. Зайнятість як соціально-економічна категорія. Концепції зайнятості**

Зайнятість є загальноекономічною категорією, що існує у всіх суспільно-економічних формаціях, це одна з найважливіших характеристик економіки, добробуту народу. Економічною основою зайнятості є взаємодія праці і власності.

Відносини зайнятості можуть розглядатись як аналіз трьох сфер зайнятості: зайнятість працездатного населення (трудових ресурсів); зайнятість економічно активного населення (робочої сили), зайнятість населення на ринку праці, тобто зайнятість найманою працею.

Законодавство України про зайнятість розглядає першу з указаних трьох сфер зайнятості. Відповідно до цього законодавства, зайнятість населення – це діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб. Таким чином, зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить заробіток, трудовий доход.

Категорія зайнятості розглядає потребу в роботі і робочих місцях, потребу в сфері діяльності для одержання коштів для життя, систему відносин між людьми з приводу забезпечення робітників місцями й участі в суспільному господарстві. Зайнятість має суспільну, економічну і доходну функції.

До зайнятого населення сучасне законодавство відносить громадян України, які проживають на території України на законних підставах:

працюючих по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форми власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;

які самостійно забезпечують собе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери і члени їх сімей, що беруть участь у виробництві;

обраних, призначених або затверджених на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об’єднаннях;

які проходять службу в Збройних Силах України, Службі безпеки України, Прикордонних військах України, військах внутрішньої та конвойної охорони і Цивільної оборони України, органах внутрішніх справ України, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, альтернативну (невійськову) службу;

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

працюючих громадян інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані з забезпеченням діяльності посольств і місій.

Зазвичай виділяють статус зайнятості:

наймані робітники;

працюючі на індивідуальній основі;

роботодавці;

неоплачувані працівники сімейних підприємств;

особи, що не піддаються класифікації за статусом зайнятості.

Основні сучасні принципи зайнятості – добровільність праці, відповідальність держави за реалізацію права на працю, комплексний підхід до рішення проблем зайнятості.

Принцип добровільності праці, вільного розпорядження громадянами своїми здібностями до продуктивної і творчої праці дозволяє людині вільно вибирати той чи інший вид діяльності, місце і форму застосування своїх здібностей.

Принцип відповідальності держави за створення умов для реалізації прав громадян на працю і вільно обрану зайнятість передбачає використання їм усього комплексу економічних, законодавчих, соціальних мір сприяння зайнятості.

Комплексний підхід до рішення проблем зайнятості забезпечує координацію зусиль органів влади всіх рівнів, взаємодію механізмів державного регулювання і ринкового механізму, використання різних фінансових можливостей відмовлення від прямого централізованого керування зайнятістю і формування нової системи її регулювання. За таких умов спільними зусиллями суб'єктів соціально-трудових відносин визначаються основні напрямки зайнятості, зміна її структури, поліпшення якісних характеристик робочої сили, підвищення її конкурентноздатності на внутрішньому і міжнародному ринках праці. Держава в цій системі виступає координатором цих зусиль.

Зайнятість обумовлена економічними, демографічними і соціальними процесами. Економічний зміст зайнятості виражається в можливості для працівника своєю працею забезпечити собі гідне існування і сприяти росту ефективності суспільного виробництва. Демографічний зміст зайнятості відбиває взаємозалежність зайнятості з характеристиками населення, його структурою й ін.; соціальний – у формуванні й розвитку особистості. Соціальний характер зайнятості відбиває потребу людей не тільки в доходах, але й у самовираженні через суспільнокорисну діяльність, а також ступінь задоволення цієї потреби при визначеному рівні соціально-економічного розвитку суспільства.

Це дозволяє визначити категорію зайнятості з економічних та соціальних позицій. Зайнятість з економічних позицій суспільства – це діяльність працездатного населення по створенню суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість визначає економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя населення вцілому, і добробут окремих громадян. Зайнятість з економічних позицій розглядають ще як продуктивну зайнятість. Продуктивна зайнятість – це така зайнятість населення, яка за рахунок високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівникові доход, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей. Зайнятість як економічна категорія – це сукупність суспільно-економічних відносин з приводу участі в суспільно корисній праці на визначеному робочому місці, що виражає міру включення в працю, ступінь задоволення суспільних потреб у працівниках і особистих потребах, інтересів в оплачуваних робочих місцях, в одержанні доходу. Зайнятість з соціальних позицій – це зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, інших денних учбових закладах, служба в армії, зайнятість у домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь в роботі громадських організацій. Соціальність проблем зайнятості визначається її націленістю на людину, її інтереси і потреби в трудовій сфері. Як мінімум треба враховувати чотири соціальних аспекти зайнятості:

а) нерозривний зв'язок зайнятості з найважливішим конституційним правом людини – правом на працю;

б) визначальну роль зайнятості у формуванні рівня життя і гідних умов існування;

в) формування нової мотивації високоефективної праці як основи росту добробуту кожного і суспільства в цілому;

г) саме трудова діяльність перетворює людину, розкриває й збільшує її професійні можливості, стимулює розвиток особистості.

Визначення категорій зайнятості з економічних та соціальних позицій пов'язано з поняттями економічно активного й економічно пасивного населення.

Отже, зайнятість як соціально-економічна категорія синтезує сукупність відносин участі людей у суспільному виробництві і пов'язана з забезпеченням необхідних масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю, з процесами формування, розподілу й використання зайнятого населення.

Кількісно зайнятість характеризується рівнем зайнятості. Рівень зайнятості являє собою найважливіший макроекономічний показник. Економічний ріст, виражений динамікою ВВП, залежить від змін у рівні зайнятості, продуктивності праці і динаміки робочої сили.

Він може розраховуватися двома способами: частка зайнятих у загальній чисельності населення, частка зайнятих в економічно активному населенні. У міжнародній статистиці вихідним показником для аналізу зайнятості є рівень економічної активності населення – частка чисельності економічно активного населення в загальній чисельності населення.

Важливою складовою оцінки зайнятості населення є її структура, що визначається розвитком суспільного виробництва. Структура зайнятості населення являє собою розгалужену систему зв'язків у розподілі праці між сферами й галузями суспільного виробництва, а також усередині галузей, за видами робіт, ділянкам виробництва, у масштабі всього народного господарства і його окремих територіальних одиниць.

Вплив структурних факторів зайнятості виявляється в зміні обсягу національного доходу чи доходу валового суспільного продукту за рахунок зміни галузевої структури робочої сили. Роль галузевої структури зайнятості в зміні продуктивності суспільної праці оцінюється за допомогою індексного методу. Виявлення впливу інших важливих структурних зрушень на ефективність суспільного виробництва можливе на основі розрахунку зміни продуктивності праці в результаті підвищення кваліфікаційного рівня трудящих, поліпшення складу працюючих, удосконалювання територіального перерозподілу робочої сили, зміни функціональної структури, скорочення частки працівників, зайнятих переважно ручною працею і т.д.

Ефективною вважається та структура зайнятості, при якій досягаються високі виробничі результати більш швидкими темпами з меншими витратами праці. Ефективність структури зайнятості визначається її відповідністю технічній, функціональній і територіальній організації виробництва, досягненням можливого росту продуктивності праці при найменших витратах суспільної праці і характеризується показниками: розподілом працівників між матеріальним виробництвом і невиробничою сферою, часткою населення, зайнятого сільськогосподарською працею, співвідношенням зайнятості в промисловості і сільському господарстві, зростанням зайнятості в галузях кінцевої обробки продукції, часткою ручної праці і його динамікою, співвідношенням чисельності робітників основного й допоміжного виробництва, часткою кваліфікованих фахівців і т.д.

Фактори, що визначають структуру зайнятості:

1) рівень розвитку продуктивних сил, продуктивність праці, потреби ринку в матеріальних і духовних благах;

2) державна політика;

3) активність профспілок;

4) рівень життя;

5) природний темп приросту трудових ресурсів;

6) міграція населення;

7) регіональні фактори (рівень соціального захисту населення, розвиток служб перепідготовки кадрів і т.д. ).

Внутрішня структура зайнятості аналізується на основі класифікації форм і видів зайнятості. Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці. Загалом класифікацію видів зайнятості проводять за характером діяльності, соціальною, галузевою належністю, територіальною ознакою, рівнем урбанізації, професійно-кваліфікаційною ознакою та видами власності.

За характером діяльності розглядається зайнятість за видами діяльності, встановленими законодавством: робота на підприємствах, в організаціях, установах, за кордоном; виконання державних і громадських обов'язків; служба в армії; індивідуальна трудова діяльність; очне навчання в учбових закладах; ведення домашнього господарства та інші. За соціальною належністю визначають робітників, службовців, управлінський персонал (менеджери); фермерів, підприємців.

За галузями народного господарства та сферами виробництва визначають зайнятість у матеріальному виробництві; невиробничій сфері; окремих галузях народного господарства.

Територіальна ознака вивчає зайнятість за окремими регіонами, адміністративно-господарськими одиницями. Рівень урбанізації –зайнятість у міській та сільській місцевості.

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

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

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

За видами зайнятості організація праці відрізняється різними організаційно-правовими формами, нормами правового регулювання, тривалістю та режимом робочого часу, регулярністю та стабільністю трудової діяльності, місцем виконання роботи, статусом діяльності. Тому виділяють різні форми зайнятості за класифікаційними ознаками.

За формами організації робочого часу розрізняють повну зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить доход у нормальних для даного регіону розмірах та неповну зайнятість, що не відповідає ознакам повної зайнятості. Виділяють видиму та невидиму; вимушену (що викликана економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки) та добровільну неповну зайнятість. Вимушена зайнятість із скороченням заробітної плати у зв'язку із зниженням ділової активності підприємства визначається як скорочений робочий час або часткове безробіття. МОП відзначає необхідність відшкодування або допомогу у випадку часткового безробіття, яка виплачується особам, зайнятість яких скорочена в межах, що встановлені законодавством країни. Добровільною називається неповна зайнятість, що обумовлена соціальними причинами, необхідністю підвищення кваліфікації, набуттям професії, станом здоров'я, вихованням дітей, необхідністю зміни професії та іншими соціальними потребами.

Крім розглянутих раніше видів зайнятості в державному і приватному секторах економіки новим явищем у сфері зайнятості населення є діяльність у неформальному секторі економіки. Міжнародна організація праці до неформального сектора економіки відносить невеликі заклади по виробництву і продажу товарів і послуг з незначним капіталом, низьким рівнем продуктивності праці і нестабільною зайнятістю, що забезпечує невисокі й нерегулярні доходи. Звичайно, ці заклади не враховуються статистикою, не підтримуються урядом, на них не поширені система соціального захисту, трудове законодавство і т.д.

Поява неформального сектора в економіці особливо характерна для країн, що розвиваються. Види неформальної діяльності різноманітні, основні з них: вулична торгівля; ремонтні роботи; діяльність, пов'язана з програмним забезпеченням комп'ютерів; бухгалтерські роботи і секретарські послуги; робота за договором з підприємством формального сектора в ряді галузей для зниження витрат і збільшення гнучкості виробництва; домашні послуги й ін. Причини, що спонукують людей займатися такого роду діяльністю, є різні.

Факторами росту неформальної зайнятості є:

рівень безробіття (масштаби неформальної зайнятості значніше в регіонах, де він вище);

менш сприятливі умови для легального бізнесу (чим гірше ці умови, тим вище рівень неформальної зайнятості);

нестача нових робочих місць у формальному секторі економіки (чим менше створено нових робочих місць в регіоні, тим вище рівень неформальної зайнятості).

Позитивні сторони зайнятості в неформальному секторі економіки:

зменшення безробіття завдяки зайнятості в неформальному секторі;

невеликі підприємства, що організуються в неформальному секторі, є початковою дією в створенні власної справи, що може перетворитися в більш серйозну форму підприємництва і збільшити число нових робочих місць.

Негативні сторони зайнятості в неформальному секторі економіки:

економічні й правові труднощі працівників;

більшість із зайнятих мають дуже невеликий капітал, низький технічний і управлінський рівень, здійснюють свою діяльність у непристосованих приміщеннях чи на вулиці;

високі податки, що приходиться платити державі і побори;

відсутність соціального страхування й інших мір соціального захисту;

високий ризик фінансових втрат при здійсненні різних торгових чи посередницьких угод.

За статусом діяльності розрізняють первинну зайнятість, тобто основну зайнятість, що є основним джерелом доходів для працівника, і вторинну зайнятість, добровільну додаткову постійну або тимчасову трудову діяльність осіб.

Існування вторинної зайнятості відповідає умовам сучасного економічного життя суспільства. Вторинну зайнятість можна визначити як додаткову (вторинну) форму використання робочої сили, уже залучену в трудову діяльність. У переважній більшості вторина зайнятість приносить працівнику додатковий доход. Найбільший ефект вона приносить, якщо місце її застосування збігається з основним. Виділяється цілий ряд причин, що підштовхують громадян до пошуку додаткової роботи:

1) прагнення підвищити рівень доходів, причини якого можуть бути різні, але існують і закономірності їхнього виникнення: низький рівень ціни праці, коли рівень оплати праці на основному робочому місці не забезпечує основні матеріальні й духовні потреби, але, по тим чи іншим причинам, працівник не зважується на звільнення; скорочений робочий день і відповідним чином знижена заробітна плата;

2) прагнення до підвищення власної конкурентноздатності на зовнішньому ринку праці. Для формально зайнятих у народному господарстві суміжна діяльність може трансформуватися в основну. У цьому випадку вторинна зайнятість забезпечує зміну робочого місця без періоду безробіття і тривалої адаптації в новій організації.

У більшості вторинна зайнятість залишається за межами державного регулювання ринку праці. Однак державне втручання в сферу соціально-трудових відносин може впливати на масштаб вторинної зайнятості. При цьому особливу роль має розмір мінімальної заробітної плати.

Вторинна зайнятість може привести до росту безробіття в умовах обмеженої кількості робочих місць. У цьому випадку обмеження вторинної зайнятості з боку держави, заборона сумісництва, обмеження сукупного доходу громадян, прогресивне оподатковування і т.д. без усунення економічних причин призводить до зловживань, появи прихованої зайнятості.

Негативні наслідки може мати вторинна зайнятість і для самих працівників – підвищення інтенсивності праці й збільшення його тривалості, при цьому роботодавці не порушують трудового законодавства. Людина, що працює в декількох місцях, знижує професійну майстерність, формується пріоритет тільки матеріальних стимулів.

Гнучкий ринок праці передбачає різноманітні форми працевлаштування й використання робочої сили. Гнучкість найманого робітника на ринку праці, його професійна, кваліфікаційна і соціальна мобільність, уміння знайти своє місце в сфері змінних соціально-трудових відносин підвищують рівень конкурентноздатності і гарантує зайнятість в умовах економічних криз. Формуються нові підходи до зайнятості, що виражаються в концепції глобальної зайнятості. Вона виходить з потреб у трудовій діяльності всього працездатного населення, припускає нормування сукупного обсягу робіт і розподілу його між усіма бажаючими одержати роботу. При цьому мінімальна заробітна плата в побудові систем винагороди поступається місцем гарантованому мінімальному доходу. Саме в рамках концепції глобальної зайнятості відбувається масова індивідуалізація форм, режимів і умов зайнятості, самої структури трудового шляху людини.

За стабільністю трудової діяльності розрізняють постійну і тимчасову зайнятість.

За характером організації робочих місць та робочого часу виділяють стандартну зайнятість і нестандартну альтернативну зайнятість.

Стандартна зайнятість характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця, стандартним навантаженням протягом дня (тижня, року), наявністю стабільного робочого місця, чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня, законодавче встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Відсутність однієї з цих рис слід розглядати як альтернативну (нестандартну) форми зайнятості.

До альтернативних форм зайнятості відносяться форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу в рамках робочого дня, тижня, всього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість або робота неповний робочий час, стиснутий робочий тиждень, сумісництво, тимчасова та епізодична зайнятість тощо). Альтернативні форми зайнятості розкривають додаткові можливості більш повного та результативного використання трудових ресурсів, залучення до праці тих груп населення, для яких традиційні форми зайнятості неприйнятні або незручні.

Самозайнятість припускає самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх власних коштів з метою одержання постійного чи тимчасового доходу й задоволення особистих потреб у самореалізації. Самозайнятість є одним з найважливіших напрямків попередження й пом'якшення безробіття. Формами самозайнятості є індивідуальна трудова діяльність і підприємництво в сфері малого бізнесу.

За формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють: регламентовану чи легальну зайнятість і нерегламентовану нелегальну зайнятість тобто нерегламентовану державними документами і та, що виключена зі сфери соціально-трудових норм і відносин, здійснюється без укладання трудового договору.

Управління зайнятістю визначає цілеспрямований вплив на ринок праці, розподіл попиту на робочу силу і підтримку ефективної пропозиції робочої сили, забезпечення масштабів, умов і форм включення працівників у корисну діяльність, формування, розподіл, використання, вивільнення, перепідготовка й перерозподіл зайнятих працівників. Розрізняють повну, раціональну, ефективну зайнятість.

Повна зайнятість - це стан, при якому забезпечені роботою всі, хто потребує і бажає працювати, що відповідає наявності збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили. У радянський період таким критерієм для науки й практики була загальна зайнятість, забезпечення всього працездатного населення робочими місцями. В умовах централізованої системи повна зайнятість – це стан економіки, при якому задіяні всі трудові ресурси. Однак такий надмірний рівень зайнятості, завдавав шкоди іншим сторонам життєдіяльності – здоров'ю людей, сімейному вихованню дітей.

У західній економічній думці й практиці повна зайнятість – це стан економіки, при якому всі бажаючі працювати при сформованому (домінуючому) рівні реальної заробітної плати мають роботу. У цьому контексті як тотожне використовується поняття "оптимальна зайнятість". Однак не кожне робоче місце може задовольнити потребу в ньому. Якщо попит на економічно доцільні місця буде задовольнятися відповідною за професійно-кваліфікаційною структурою пропозицією робочої сили, це і буде означати повну зайнятість. Повна зайнятість можлива і при деякім відхиленні існуючих робочих місць від статусу економічно доцільних, при невідповідності їхньому професійно-кваліфікаційному складу, освітньому рівню. У даній ситуації і працівники, і держава несе економічні й соціальні втрати.

Отже, повна зайнятість працездатного населення, як концепція, передбачає максимальне використання робочої сили для досягнення повного обсягу суспільного виробництва.

Досягнення повної зайнятості неможливо забезпечити за допомогою одного ринкового механізму, необхідно постійне регулювання цього процесу з боку держави, суспільства. Державному регулюванню, у першу чергу, підлягають фундаментальні науки, освіта, охорона здоров'я, екологічна і національна безпека, функціонування так званих природних монополій (залізниці, енергетичні й трубопровідні мережі).

Задачу з'єднання ринкового саморегулювання і державного регулювання можна вирішити в ході трансформації сучасної економіки в соціально орієнтовану ринкову. Повна зайнятість населення відповідає кількісному (екстенсивному) аспекту зайнятості. Її слід розглядати як зайнятість, поза якої пропозиція робочої сили покривається попитом на неї з боку суспільного виробництва. Повна зайнятість населення пов'язана зі створенням таких матеріально-технічних та соціально-економічних умов, за яких кожному, хто бажає працювати, надається можливість брати участь в суспільному виробництві. У свою чергу, якісному (інтенсивному) аспекту відповідає ефективна зайнятість, яка означає такий розподіл трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах, за сферами прикладання праці та видами діяльності, який дає можливість у кожний момент часу одержати найбільший приріст матеріальних і духовних благ, і який передбачає ефективне використання в трудовому процесі кожного зайнятого.

Багато вітчизняних економістів під ефективною зайнятістю в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки розуміють зайнятість населення, що забезпечує гідний доход, здоров'я, зростання освітнього й професійного рівня для кожного члена суспільства на основі росту суспільної продуктивності праці.

Таке визначення ефективної зайнятості націлене на всебічний розвиток людини і цілком прийнятно, але воно досить широке і його неможливо вимірювати за допомогою одного показника. Кількісну характеристику можна дати через систему показників.

В економічній теорії й практиці розроблена система показників, що відбиває ефективність зайнятості:

пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності;

рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві;

структура розподілу працюючих по галузях народного господарства;

професійно-кваліфікаційна структура працюючих.

Про ефективність зайнятості свідчить показник норм безробіття. У сучасній західній економічній літературі популярна точка зору, що повна й ефективна зайнятість досягається при наявності так званої природної норми безробіття. Природна норма безробіття – це такий її рівень (при даній структурі попиту та пропозиції), що утримує незмінним рівень реальної заробітної плати й цін при нульовому приросту продуктивності праці.

Перехід до нового підходу у вирішенні проблем зайнятості відзначився новою концепцією глобальної зайнятості, яка враховує усі види економічної та соціально корисної діяльності, формулюється як залучення всіх осіб працездатного віку в розширену сферу економічно і соціально корисну трудову діяльність з жорстким нормуванням кожному обсягу роботи й встановленням мінімального універсального доходу.

Фундаментом концепції глобальної зайнятості став широкий підхід до сфери прикладання праці, тобто врахування усіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза їм. Враховуються усі види діяльності: тимчасова зайнятість, робота домогосподарок і пенсіонерів у себе вдома або в підсобному господарстві тощо.

Концепція глобальної зайнятості виходить також з потреб у трудовій діяльності всього дорослого населення, передбачаючи нормування сукупного обсягу робіт і перерозподіл його між усіма бажаючими працевлаштуватись.

У відповідності до широкого підходу концепція глобальної зайнятості передбачає послаблення зв'язку трудової діяльності з традиційними методами оплати праці. Тому мінімум оплати (як крапка відліку) повинен витіснятись поняттям гарантованого мінімального доходу, який не може регулюватись умовами роботи за наймом.

Для реалізації вказаних методів концепція глобальної зайнятості потребує масової індивідуалізації форм найму, режимів та умов зайнятості, самої структури життєдіяльності людини, а саме: більш рівномірного розподілу навчання, трудового навантаження та дозвілля на весь життєвий цикл. Останнє можливо через використання великої різноманітності форм зайнятості (особливо в молодому та похилому віці), періодичне переривання активної трудової діяльності з метою навчання тощо.

Узагальнюючи, концепція глобальної зайнятості передбачає: врахування усіх видів економічно корисної для суспільства трудової діяльності людини; розподіл сукупного обсягу робіт між усім дорослим населенням країни шляхом зменшення індивідуального трудового навантаження, яке припадає на кожного працюючого; встановлення річного гарантованого мінімального доходу для кожного дорослого громадянина; індивідуалізація структури життєдіяльності людини, диверсифікація режиму й форм її роботи, що означає обов'язкове використання часткової зайнятості.

Примусова зайнятість населення визначає під правом на працю гарантію надання кожній людині оплачуваної роботи з одночасним її обов'язком трудитись у вибраній нею області суспільно корисної діяльності. Примусовість праці підкріпляється також системою стимулів. Право на працю суттєво доповнене необхідністю надання кожній людині відповідної для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці. Кожен громадянин має право розпоряджатись своєю здатністю до праці. При цьому допускається добровільна зайнятість громадян, яка не може служити основою для їх притягнення до адміністративної та іншої відповідальності. Але для тих, хто готовий і шукає можливість працювати, держава повина надати відповідну роботу.

Основні риси зайнятості в соціально орієнтованій економіці:

- збалансоване сполучення повної й ефективної зайнятості;

- добровільність праці і гармонізація прав і обов'язків людини в трудовій сфері, рівна відповідальність громадянина й держави за можливість мати роботу, що забезпечує гідний спосіб життя;

- вільний перетік робочої сили між сферами прикладання праці, галузями, професіями й територіями в інтересах росту ефективності праці;

- нова трудова мотивація, заповзятливість і висока зацікавленість працівників у високопродуктивній праці;

- цілеспрямоване пом'якшення негативних наслідків ринкової економіки для трудящих.

Ці риси визначають нові якісні характеристики зайнятості, формуванню яких повинна сприяти відповідна політика зайнятості.

**2. Державна політика зайнятості**

Сучасна державна політика полягає в тому, щоб забезпечити одночасно й економічний, і соціальний прогрес у поєднанні з прагненням до повної зайнятості і гнучкої державної системи соціальної підтримки населення. Політика зайнятості - це сукупність мір прямого й непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства. Вона має кілька рівнів: загальнодержавний, регіональний і локальний.

Стан ринку праці є результатом впливу безліч економічних і соціальних факторів управління зайнятістю і може досягатися в реалізації економічних, соціальних, освітніх і інших напрямків політики.

Економічні можливості зайнятості визначаються в рамках реалізації державою антиінфляційної політики; податкової політики; підтримки інвестиційної активності; промислової політики, регіональної політика розвитку робочих місць, зовнішньоекономічної політики регулювання захисту праці, найму й звільнення робітника, часу роботи; заробітної плати; керування персоналом; безпеки праці; нейтралізації дискримінації; соціального партнерства, колективних угод і договорів.

Виділяють три основні моделі політики зайнятості в країнах з розвиненою ринковою економікою: європейську, скандинавську й американську. Відповідно до європейської моделі управління зайнятістю проводиться скороченням числа зайнятих при підвищенні продуктивності праці, зростанні доходів працюючих. Скандинавська модель припускає забезпечення зайнятості практично всім трудящим у державному секторі із середніми рівнем оплати праці. Американська модель заснована на створенні робочих місць, що не вимагають високої продуктивності для значної частини економічно активного населення. При цьому число безробітних формально зменшується, але збільшується кількість людей з низькими доходами.

Нові підходи в політиці зайнятості сприяють підвищенню гнучкості ринку праці, зменшенню витрат на робочу силу, згортанню соціальних програм при одночасному розширенні витрат на підготовку й перепідготовку кадрів, створенню додаткових робочих місць, жорсткості умов видачі допомоги. Приймаються заходи для посилення ролі приватного сектора в рішенні проблем зайнятості, інших соціальних проблем, проводиться політика стримування росту заробітної плати, збільшення тривалості робочого тижня, широкого використовуються форми неповної зайнятості.

Основні принципи державної політики України в області сприяння зайнятості: забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

координація діяльності в сфері зайнятості з іншими напрямами економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;

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

міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Існують два основних варіанти вибору засобів політики зайнятості: активний і пасивний.

Активна політика зайнятості є сукупність правових, організаційних і економічних заходів, проведених державою з метою зниження рівня безробіття. Така політика містить у собі: заходи, пов'язані з запобіганням звільнень працівників, збереження робочих місць, навчання, перепідготовку й підвищення кваліфікації осіб, що шукають роботу, активний пошук і підбор робочих місць; субсидування створення нових робочих місць (як на існуючих підприємствах, так і шляхом розвитку самозайнятості); організацію нових робочих місць через систему суспільних робіт. Активна політика реалізує комплекс мір, націлених на сприяння якнайшвидшому поверненню безробітних до праці і включає допомогу при працевлаштуванні, сприяння в професійній перепідготовці, розвиток самозайнятості, професійне консультування й ін.

Активна політика не тільки і не стільки підтримує існування тих, хто втратив роботу, скільки насамперед заохочує активність кожної людини, спрямовану на пошук робочого місця, що у свою чергу скорочує його залежність від політики підтримки доходів за рахунок соціальних виплат; зменшує витрати державного бюджету; знімає напруженість у суспільстві; збільшує продуктивність праці; сприяє структурній перебудові економіки.

На розробку й здійснення активної політики на ринку праці впливають три найважливіші групи факторів:

1) міжнародні трудові норми, що встановлюють такі основні права, як вільно обрана зайнятість, рівність можливостей, вільне об'єднання й ін.;

2) сформований тип соціально-трудових відносин, активна політика, яка більш ефективна, якщо вона забезпечена підтримкою підприємців, робітників й інших соціальних груп;

3) характерні умови конкретних ринків праці різних країн, регіонів усередині країн.

Проведення активної державної політики зайнятості населення здійснюється шляхом розробки й реалізації державних програм зайнятості.

Пасивна політика зайнятості – це сукупність заходів, спрямованих на пом’якшення негативних наслідків безробіття і містить у собі виплату гарантованої державою допомоги по безробіттю, а по закінченню його терміну матеріальної допомоги; виплату доплат на утриманців, а також можливу видачу недорогих товарів першої необхідності, включаючи продукти харчування і інші заходи. Тактика пасивного очікування економічного підйому може виправдати себе тільки при високій гнучкості ринку праці і робочої сили в цілому, позитивних економічних перспективах, високій можливості самостійного працевлаштування. У протилежному випадку стримуючі регулятори пасивної політики на ринку праці можуть погіршити проблему зайнятості.

Політика зайнятості має кілька рівнів: загальнодержавний (макрорівень), регіональний і локальний.

Міри державної політики зайнятості диференціюються по:

об'єкту впливу: на загальні міри і спеціалізовані;

джерелам фінансування.

Критерієм ефективності політики на ринках праці є ступінь забезпечення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили, що досягається попередженням її дефіцитності й надмірності. Головним результатом здійснюваних при цьому мір в умовах економічного спаду є зниження безробіття до її природного рівня. Відповідно до закону Оукена, перевищення фактичним рівнем безробіття природного рівня безробіття на 1 % викликає відставання обсягу ВВП на 2,5%. Таким чином подолання безробіття (насамперед прихованого) забезпечує економічний ефект.

В Україні спостерігається формування так званого притримуємого типу моделі зайнятості – робоча сила не використовується у виробництві, але і не вивільняється в інші сфери. Причини притримуємого типу зайнятості:

переконаність менеджерів, що попит на продукцію підприємства незабаром зросте і робоча сила буде залучена;

небажання конфліктів із трудовим колективом;

високі організаційні й фінансові витрати звільнення "зайвих" робітників;

побоювання збоїв у ході виробничого процесу, що можуть бути при різкому звільненні робочої сили;

заборони на вивільнення персоналу з боку місцевої, регіональної чи центральної влади;

протидія профспілок.

Відношення зайнятості населення визначають об'єктивну необхідності зрушень у використанні трудових ресурсів, які вимагають нових підходів до погодженого рішення задач повної і продуктивної зайнятості населення; досягнення високого рівня продуктивності праці і формування прогресивної галузевої структури зайнятості; задоволення потреби народного господарства в робочій силі з урахуванням її кількості і якості; удосконалювання соціально-професійних характеристик трудових ресурсів; ув'язування зайнятості населення з цілями демографічного розвитку.

Потреба людини в оплачуваній роботі, пріоритетність тих чи інших сфер суспільно корисної діяльності, міра трудової участі, вибір професії і місця роботи, трудова мотивація, зацікавленість у високоефективній праці і можливість такої праці, заснована на професійній кваліфікації і працездатності людини, – усе це складається як результат соціальної орієнтації людини в суспільстві, фінансово-кредитної й розподільної політики держави, структурних зрушень у народному господарстві, розвитку сфери послуг політики в області охорони здоров’я і т. ін. Взаємодія суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих робітників чи профспілок, роботодавців, об'єднаних у різні асоціації й уряди, дозволяє активно впливати на стан зайнятості, досягати істотного поліпшення всіх її якісних характеристик, таких як освітній і професійно-кваліфікаційний склад зайнятого населення, його галузева й демографічна структура, висока соціально-економічна мобільність і конкурентноздатність і т.д.

**3. Регулювання зайнятості населення**

Проблема зайнятості - одна з важливих соціально-економічних проблем перехідної економіки. Державне регулювання ринку робочої сили представляє собою систему заходів цілеспрямованого впливу на попит, пропозицію, ціну робочої сили з метою стабілізації суспільства, підвищення ефективності суспільного відтворення, забезпечення стійкого економічного зростання. Державне регулювання ринку праці здійснюється по трьох напрямках:

- працевлаштування незайнятого населення й надання допомоги в профпідготовці (біржі праці);

- стимулювання утворення гнучкого ринку праці;

- соціальний захист від безробіття.

Державні соціальні програми допомоги незаможним, виплати по безробіттю, різні соціальні виплати, пенсійне забезпечення й ін. сприяють визначеної стабілізації соціально-економічного положення трудящих у зонах підвищеного ринкового ризику, зм'якшують нестабільність ринку. Соціальний захист населення в умовах ринку здійснюється через механізм перерозподілу доходів на основі введення рівня "прожиткового мінімуму".

Значна і посередницька роль держави на ринку праці. Вона частково бере на себе функцію пошуку й надання робочих місць, а також створення загальнонаціональної мережі по працевлаштуванню. Державні системи навчання й перенавчання робочої сили сприяють максимально швидкій адаптації до мінливих вимог ринку.

Сукупність заходів і інститутів, за допомогою яких держава здійснює вплив, називається механізмом регулювання ринку робочої сили. Міри державного регулювання ринку праці доцільно диференціювати за ознаками:

- по об'єктах впливу. У цій ролі можуть виступати населення і його окремі групи, працівники і їхні окремі групи, а також підприємці. У залежності від особливостей об'єкта регулювання можна виділити заходи загального впливу чи спеціальні міри. У той же час як об'єкти регулювання ринку праці можуть виступати елементи організації праці, а саме оплата праці, його тривалість, умови праці і т. ін.;

- по спрямованості впливу: міри, що збільшують (зменшують) пропозицію праці на ринку праці, попит на ринку праці; міри, що впливають на структуру пропозиції праці й структуру попиту на працю; регулювання ринку праці, спрямовані на збільшення ступеня відповідності попиту та пропозиції;

- за формою впливу міри регулювання ринку праці можна розділити на прямі і непрямі, при цьому як прямий, так і непрямий вплив на ринок праці ефективні при обов'язковому обліку балансу інтересів усіх суб'єктів ринку праці;

- по характеру впливу на ринок праці виділяють міри регулювання: заохочувальні, обмежувальні, заборонні, захисні;

- по змісту: міри економічного чи адміністративного характеру, або їх визначеному сполученню. До економічних заходів регулювання ринку праці належить підтримка економічно доцільних робочих місць, організація суспільних робіт, спеціалізоване інвестування для створення нових робочих місць, підтримка малого бізнесу і т. ін. До адміністративних мір регулювання ринку праці відносять: зниження пенсійного віку, зменшення тривалості робочого дня, обмеження числа місць роботи для однієї людини, можливостей сумісництва і т. ін.;

- за рівнем впливу: міри загальнодержавні, регіональні, галузеві, внутріфірмові;

- по джерелах фінансування – держбюджет, не бюджетні засоби, засоби Фонду зайнятості, засоби комерційних організацій й ін.

В умовах ринкової економіки повну зайнятість забезпечує державне регулювання на основі дії економічних, юридичних, соціальних й психологічних факторів, що визначають функціонування ринку праці. Вони здійснюються через систему працевлаштування - широку мережу бюро зайнятості, банки даних про робочі місця, державні програми перепідготовки. Міри непрямого регулювання ринку робочої сили: податкова, грошово-кредитна і бюджетна політика уряду, удосконалювання законодавства соціального забезпечення, трудових відносин, правова і фінансова, монетарна, фіскальна політика т. ін. Міри непрямого регулювання ринку робочої сили одночасно є і мірами загальноекономічного регулювання.

У перехідній економіці з розвитком ринкових механізмів створюються вимоги до:

- формування ринку послуг по працевлаштуванню;

- становлення інститутів, спрямованих на компенсацію негативів ринку в сфері праці (служба зайнятості, страхування по безробіттю);

- становлення інститутів захисту прав власності в трудовій сфері (трудовий арбітраж);

- трансформації профспілок в інститут проведення переговорів про умови трудового контракту, зайнятості і заробітної плати.

Регулювання процесів зайнятості населення відбувається на трьох рівнях: державному, територіальному, підприємств і організацій.

Держава забезпечує належну правову базу соціального і трудового законодавства, регламентує права суб'єктів трудових відносин, проводить гнучку податкову й кредитно-грошову політику, що робить вплив на механізм реалізації політики зайнятості. На регіональному рівні враховуються особливості й специфіка регіонів, динаміка їхнього розвитку, кон'юнктура ринку праці, що створює передумови для більш ефективного управління зайнятістю. На локальному рівні з урахуванням умов розвитку виробництва відбувається формування й укомплектування робочих місць, підготовка й підвищення кваліфікації працівників, їхній соціальний захист.

Важливим інструментом механізму регулювання зайнятості населення є нормативне закріплення: обов'язкового повідомлення державній службі зайнятості про майбутнє вивільненні працівників; узгодження планів вивільнення з місцевими органами влади; права місцевих органів влади на тимчасове призупинення звільнень.

Реалізацію державних і регіональних програм зайнятості населення забезпечують державний центр зайнятості й обласні, міські і районні центри зайнятості, на які покладено функції щодо забезпечення зайнятості населення; аналізу стану ринку праці; обліку громадян, які звернулися з питань працевлаштування, проведення професійної орієнтації, консультацій; організації професійної підготовки та перепідготовки працівників, вивільнюваних з підприємств, установ та організацій, осіб, у яких виникають ускладнення стосовно працевлаштування, а також інших категорій незайнятого населення; надання підприємствам, уста­новам, організаціям незалежно від форм власності та господарювання допомоги в доборі потрібних їм працівників, консультування, забезпечення їх інформацією про стан ринку праці; забезпечення у межах своєї компетенції соціального захисту населення; здійснення контролю за виконанням підприємствами, установами й організаціями незалежно від форм власності та господарювання законодавства про зайнятість населення тощо.

З метою здійснення перелічених та інших функцій був створений Державний фонд сприяння зайнятості населення (ДФСЗН) для фінансу-вання передбачених програмами зайнятості населення заходів професійної орієнтації населення, професійного навчання вивіль-нюваних працівників і безробітних, сприяння в працевлаштуванні; виплати допомоги з безробітгя; надання безпроцентної позики безробітним для здійснення підприємницької діяльності; створення і розвитку навчально-матеріальної бази інформаційно-обчислювальних центрів служби зайнятості, центрів профорієнтації, підготовки й навчання працівників, організації додаткових робочих місць у галузях економіки; утримання працівників служби зайнятості та інших витрат. З 2001 року введене загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, створен Фонд загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття. Це створює механізм фінансового забезпечення заходів щодо політики зайнятості на ринку праці, що поєднує виплати застрахованим громадянам із зазначеного фонду та виплати незастрахованим із поважних причин громадянам з державного, місцевих бюджетів, інших джерел.

Зовнішній вплив на стан зайнятості визначає економічна ситуація: чим більше генерується робочих місць і чим більш вони відповідають пропозиції робочої сили, тим кращі перспективи для зайнятості.

Вплив на процес створення робочих місць проводиться державою через реалізацію макроекономічної політики, спрямованої на обмеження циклічних коливань у виробництві і зайнятості, поліпшення інвестиційного клімату на основі зміцнення фінансової системи і стабілізації цін.

Спад виробництва, як правило, супроводжується формуванням відносного надлишку робочої сили. При більш низьких обсягах виробництва відбувається скорочення фонду робочого часу. Робоча сила частково вивільняється, а частково переходить у режим "недозайнятості", тобто вимушено відпрацьовує неповний робочий час по економічних причинах. Якщо при падінні обсягів ВВП скорочення зайвої робочої сили не відбувається, то знижується продуктивність праці і заробітна плата. У загальному виді взаємозалежність між зайнятістю, динамікою ВВП і продуктивністю праці можна виразити формулою:

ΔВВП t t-1

ЧЗ t = ЧЗ t -1 –––––––––––––- ,

ΔПТ t t-1

де ЧЗ t – чисельність зайнятих у поточному році;

ЧЗ t -1 – чисельність зайнятих у попередньому році;

ΔВВП t t-1 – валовий внутрішній продукт поточного року у відсотках до попереднього року;

ΔПТ t t-1 – продуктивність праці поточного року у відсотках до попереднього року.

Якщо при скороченні ВВП продуктивність праці не знижується, тоді чисельність зайнятих зменшується до величини, що відповідає "економічно заданому попиту". Різниця між чисельністю економічно активного населення й величиною зайнятих, відповідної "економічно заданому" попиту, складає "надлишкову" робочу силу. При цьому обсяг "надлишкової" робочої сили, як правило, відповідає величині відкритого безробіття.

Основним механізмом, що регулює зайнятість з метою підтримки її на бажаному рівні, є система внутрішніх ринків праці підприємств, взаємодіючих з регіональними ринками. Регулювання зайнятості здійснюється шляхом впливу на попит та пропозицію робочої сили. Ринковий механізм може функціонувати лише в умовах припустимих значень рівнів зайнятості. При економічній кризі є необхідність в комплексі економічних і організаційних мір збільшення попиту на робочу силу, підвищенні її ціни за рахунок росту кваліфікації.

Таким чином, регулювання попиту і пропозиції робочої сили є основним напрямком забезпечення зайнятості. Реалізація кожного напрямку передбачає створення відповідних економічних механізмів на рівні підприємства, регіону і на державному рівні.

Формування попиту на робочу силу підпорядковано потребам і інтересам роботодавця. Основні напрямки політики формування попиту на робочу силу – збереження і модернізація робочих місць, створення нових і ліквідація зайвих чи неефективних, створення робочих місць на основі розвитку підприємництва, розвиток внутрішнього підприємництва на діючих великих підприємствах, організація оплачуваних суспільних робіт, створення робочих місць для осіб з обмеженою можливістю використання трудового потенціалу. З погляду професійно-кваліфікаційного рівня найманої робочої сили, структура попиту підрозділяється на:

1) попит на висококваліфіковану робочу силу;

2) попит на робочу силу середньої кваліфікації;

3) попит на робочу силу низької кваліфікації;

4) попит на некваліфіковану робочу силу.

Формування попиту на робочу силу може бути об’єктивним і суб’єктивним, зумовленим дією факторів вивільнення робочої сили й її залучення. До факторів формування попиту на робочу силу належать:

закономірний характер розширеного відтворення матеріальних благ та послуг;

дія факторів попиту на виробляєму фірмою (підприємством) продукцію, прибутковість реалізації продукції;

стан виробництва, розмір та ефективність капіталу в конкурентному середовищі, особливість технологій, досконалість методів організації виробництва й праці;

якість індивідуальної робочої сили (освіта, професіоналізм, продуктивність, винахідливість, універсальність, загальнолюдські якості).

Всі фактори, які визначають попит, поділяються на цінові і не цінові. До перших відноситься величина реальної заробітної плати. До не цінових – доходи чи розмір та ефективність капіталу, попит на товари і послуги, обсяг пропозиції ресурсів праці, технологічні зміни впливаючі на граничний продукт та інш.

Взаємозумовленість між обсягом випускаємої продукції, її реалізацією та попитом на робочу силу, залученням в сферу виробництва додаткових робітників визначається такою залежністю: чим вище попит на продукцію фірм і ефективність її функціонування, тим більше обсяг попиту на робочу силу і навпаки. Попит на робочу силу, як правило, відстає від росту попиту на продукцію. Обмежниками попиту на робочу силу є науково-технічний прогрес, ріст продуктивності праці, внутрішньогалузева й міжгалузева конкуренція, ціни.

Дійсну роль ціни у формуванні попиту на робочу силу визначає еластичність попиту, границі руху цін, та ціна попиту на працю. Якщо попит еластичний, збільшення попиту на продукцію підприємства приведе до зростання попиту на робочу силу. Дію границі руху цін зумовлює залежність: чим вище ціна товару, тим нижче пипит, і навпаки. Тоді, підвищення попиту на робочу силу можливо лише тоді, якщо попит на продукцію є достатньо еластичним, а ціни збільшуються у межах конкурентоспроможності товару. Ціна попиту на працю визначається співвідношенням попиту і пропозиції на ринку праці. Залежність попиту підприємства на робочу силу від рівня заробітної плати визначає рівень і зміну зайнятості. Реально “ціна праці” визначається в умовах впливу факторів монополії попиту на працю, монополії пропозиції праці, що встановлюють профспілки, державного регулювання ринку праці.

Ціна попиту на працю може визначатись на підприємстві за видами праці на основі співвідношення ціни попиту і прибутковості. Заробітна плата може збільшуватись до величини вартості граничного продукту праці, що є критичною точкою, за якою буде скорочуватись зайнятість. Висока заробітна плата є фактором, що зменшує попит підприємства на робочу силу. Збільшення попиту на робочу силу в результаті зменшення заробітної плати має економічні, соціальні і правові обмеження. Економічні обмеження основані на існуванні залежності попиту на робочу силу від попиту на продукцію підприємства, пропозиції робочої сили від рівня заробітної плати, необхідного рівні відтворення робочої сили, мотиваційної ролі заробітної плати. Соціальні і правові обмеження є факторами дії державного регулювання трудових відносин, перш за все встановлення мінімального рівня оплати праці та захисної ролі профспілок у відстоюванні прав робітників з питань рівня оплати праці.

Попит на робочу силу є також похідною функцією від обсягів виробництва і загального фонду оплати праці, який є в розпорядженні роботодавця.

Аналіз факторів, які впливають на величину попиту, дозволяє регулювати його. Можна виділити методи збільшення та заходи скорочення попиту.

Стимулювання попиту на робочу силу передбачає заходи:

стимулювання створення робочих місць і розвиток продуктивних сил та нестандартних форм зайнятості;

прямі інвестиції в створення й реконструкцію робочих місць;

створення тимчасових робочих місць;

встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування з метою збільшення попиту на робочу силу;

встановлення юридичних обмежень зростання зайнятості;

відшкодування підприємству витрат, обумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;

сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць;

прямі виплати підприємствам за кожного найнятого працівника;

створення умов економічної зацікавленості підприємств у забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентноздатних на ринку праці.

Методи скорочення попиту на робочу силу:

встановлення додаткових податків за використання робочої сили;

жорстка кредитна політика;

встановлення підприємству одноразових виплат у бюджет за найм працівників певної категорії;

зниження інвестицій;

скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

Формування пропозиції робочої сили визначається потребами й інтересами працівника, що керується мотивом – одержати роботу, що влаштовує його по змісту, умовам праці й оплаті.

Сукупна пропозиція визначається впливом факторів:

приріст величини трудових ресурсів (працездатного населення);

співвідношення зайнятого та незайнятого населення, економічно активного та неактивного населення;

особливості пенсійного законодавства;

кадрова політика підприємств, від якої залежить пропозиція робочої сили з боку вже зайнятих працівників;

вплив профспілок на ринку праці.

Політика формування пропозиції робочої сили передбачає підвищення її якості з погляду професійно-кваліфікаційного рівня, надання податкових пільг підприємствам, які здійснюють перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників, розробку спеціальних програм підвищення конкурентноздатності окремих груп населення на ринку праці, розвиток самозайнятості, підприємництва, регулювання тривалості робочого часу, регулювання міграційних процесів.

Визначають три напрямки впливу на сукупну пропозицію на ринку праці:

зниження припливу робочої сили на ринок праці;

стимулювання відтоку;

перерозподіл робочого часу і робочих місць між зайнятими.

Зниження припливу робочої сили на ринок праці може бути забезпечено за рахунок зменшення припливу молоді в результаті розширення програм загальноосвітньої й професійної підготовки зі збільшенням термінів навчання; збільшення в навчальних закладах місць з денною формою навчання й скорочення місць з вечірньою формою; підвищення розмірів стипендій студентам денної форми навчання; збільшення допомоги й тривалості відпусток жінкам по догляду за дітьми, надання їм пільг при обчисленні виробничого стажу; збільшення пенсій інвалідам, особам, які за ними доглядають; збільшення допомоги по безробіттю та запровадження системи страхування по безробіттю; надання можливості отримання нетрудового доходу від використання нерухомості, цінних паперів та ін.

Стимулювання відтоку робочої сили з ринку праці може здійснюватись такими шляхами: зниженням віку виходу на пенсію й збільшенням її розмірів; введенням вікового цензу для деяких професій; обмеженням одночасного отримання пенсій і заробітної плати; стимулюванням дострокового виходу на пенсію; введенням практики надання учбових відпусток працюючим особам; наданням можливості організації власного бізнесу всім бажаючим.

Перерозподіл робочого часу і робочих місць здійснюється з метою зменшення пропозиції на ринку праці при тій же самій кількості зайнятих в результаті наступних заходів:

стимулювання працівників переходити на часткову або тимчасову зайнятість, що можливо за рахунок таких же видів соціального забезпечення, розмірів відпустки та інших соціальних гарантій, що й для повністю зайнятих працівників;

забезпечення гарантованого мінімального рівня заробітної плати;

збільшення тривалості щорічних відпусток;

скорочення тривалості робочого дня і робочого тижня.

**Література**

1. Абрамов В.М. та ін.. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку / В.М.Абрамов, В.М.Данюк, А.М.Колот. – Одеса: ОКФА,1995.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2001. - 407 с.
3. Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” / Урядовий кур’єр, 2000 р., № 206.
4. Закон України “Про зайнятість населення”. Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року – К.: Устина, 1999.
5. Закон України “Про організації роботодавців” // Урядовий кур’єр. – 2001. – № 113-114.
6. Закон України “Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)” / Урядовий кур’єр, 1998 р. № 62-63.
7. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів// Україна: аспекти праці. – 2002. - № 2. – С. 15, 20-2
8. Кязимов К. Рынок труда и занятости населения. Изд-во: ПЕРСПЕКТИВА, УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР, 2005. – 368c.
9. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 638 с.
10. Устав международной организации труда и Регламент Международной Конференции труда. МБТ, Женева, 1988.