



# Зайнятість населення та проблеми безробіття

## Лекція для учнів 9—11-х класів

Леся ГУЦАН, завідувач лабораторії трудового виховання Інституту проблем виховання НАПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник

Сучасний ринок праці є одним з основних і найскладніших елементів ринкової економіки. Він становить систему організації найманої праці на основі ринкових законів, до складу якої входять роботодавці, які пред'являють попит на працю, наймані працівники, які формують на цьому ринку пропонування праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Саме завдяки ринку праці мільйони працівників знаходять придатну для себе роботу, а сотні тисяч підприємців — потрібних працівників.



зображення з: retyuk.com.ua

**з кожним номером!**

**Мета:** ознайомити учнів із поняттями «ринок праці», «суб'єкти ринку праці», визначити його функції, проаналізувати причини безробіття, визначити його види.

### Лекційний матеріал

**Ринок праці** — це система відносин між роботодавцем і працездатним населенням із укладанням трудових договорів (контрактів) щодо кількості, умов та оплати праці; між населенням і органами державного управління із забезпеченням права здійснювати будь-яку економічну діяльність, захисту від дискримінації у сфері праці, допомоги й компенсацій в разі безробіття.

Саме на ринку праці (з певним державним регулюванням) визначається рівень заробітної плати, яка є фінансовою основою добробуту більшості населення.

Сучасний стан ринку праці в Україні визначається спадом виробництва, структурним регресом, змінами у формі власності, проблемами з інвестиціями. У цей час попит на робочу силу також перебуває в кризовому стані, тому для економіки України характерне одночасне зростання попиту на робочу силу та зменшення її пропонування.

Ринок праці охоплює всіх працездатних — як зайнятих, так і незайнятих. Серед незайнятих виокремлюють три **категорії** (схема на с. 24).

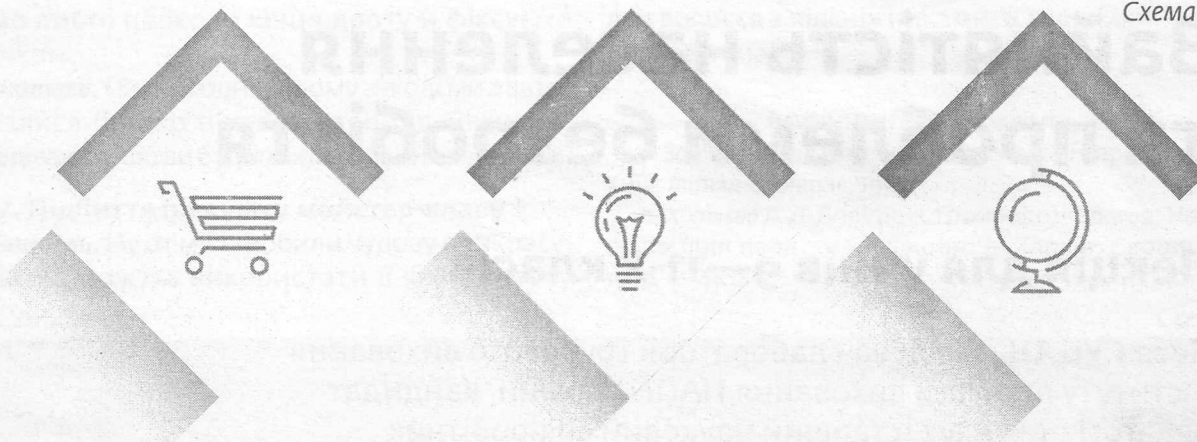
Саме ці категорії й визначають пропонування на ринку праці. При цьому важливою умовою є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця — інтересам працівника.

**Суб'єктами ринку праці є:** роботодавець, власник засобів виробництва, і найманий працівник, власник, носій і продавець своєї робочої сили.

**Роботодавцем** може бути приватна особа, група осіб, держава. Роботодавець є покупцем робочої сили.



Схема 1



- особи, які не працюють, але бажають працювати (безробітні з відповідним статусом, особи, які починають трудову діяльність, особи, які шукають роботу після перерви в трудовій діяльності)

- особи, які незадоволені своєю роботою і шукають іншу або додаткову

- особи, які працюють, але ризикують втратити роботу й шукають інше місце

**Суб'єктами** ринку праці є також посередники між роботодавцем і найманими працівниками — держава, профспілки, спілки роботодавців.

**Основна функція ринку праці** полягає в перерозподілі праці через сферу обігу між галузями, сферами виробництва й підприємствами, заповненні вакансій і забезпеченні людей роботою. Ця функція має важливе значення як для відтворення валового внутрішнього продукту, так і для підтримання сприятливого соціального клімату в суспільстві.

Однак це можливо лише в тому разі, коли обсяги попиту і пропонування збігаються, а узгодження потребує лише їх структура. Це означає, що в економіці існує безробіття, яке швидко долається перепідготовкою та просторовим переміщенням робочої сили (робочих місць).

**Безробіття** — це соціально-економічне явище, за якого частина працездатного населення не може знайти роботу, стає відносно надлишковою, поповнюючи резервну армію праці.

Причин безробіття може бути чимало. Тому економісти нині розглядають не безробіття загалом, а його конкретні форми чи види. Наразі, за даними ООН, близько 800 млн осіб, тобто майже кожен третій працездатний у світі не має роботи взагалі або має випадковий чи сезон-

ний зарібок. Що нижчий рівень соціально-економічного розвитку країни, то вищий рівень безробіття, і навпаки.

**Безробіття поділяється** (схема 2):

- за повнотою обліку — на реальне й офіційне;
- за формами вияву — на відкрите і приховане;
- за поширеністю — на загальне, галузеве, регіональне;
- за причинами виникнення — на циклічне, сезонне, фрикційне, структурне;
- за соціально-професійним складом безробітних — на молодіжне, жіноче, професійне, етнічне, серед соціально вразливих груп населення.

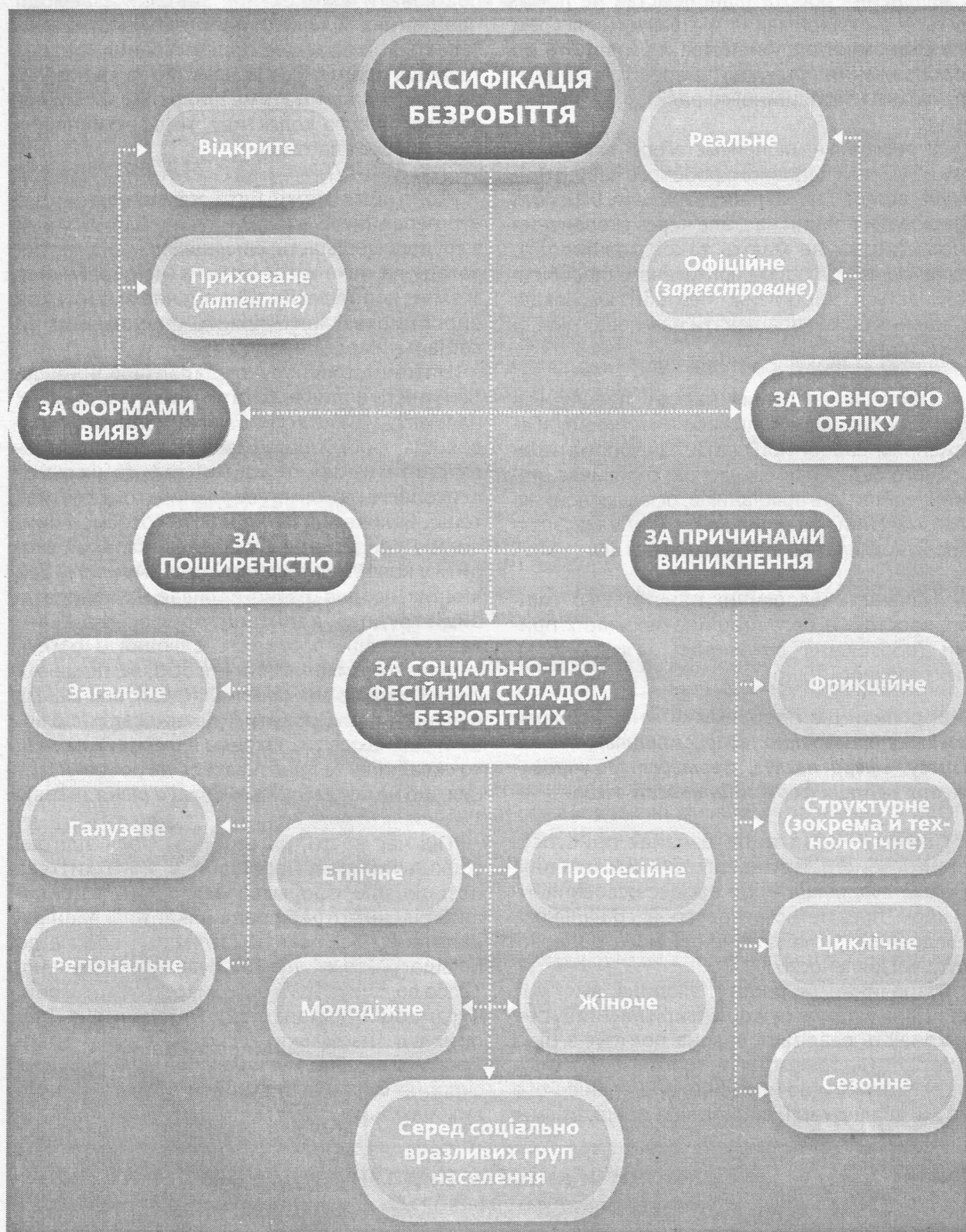
В СРСР безробіття було приховане. Приховане безробіття має місце, якщо кількість працівників на виробництві перевищує об'єктивно потрібну. Наслідками його є **депрофесіоналізація** — низька якість продукції, падіння дисципліни праці, «зрівнялівка» в оплаті праці, зниження реальної заробітної плати.

**Поширені форми прихованого безробіття**

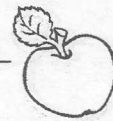
- Надлишкова кількість працівників, які одержують повну заробітну плату. Фактично ці люди не почувуються безробітними, але від



Схема 2



**з кожним номером!**



їх звільнення робота підприємства не погіршиться, а от утримання їх є важким тягарем для економіки підприємства, призводить до подорожчання продукції та зрештою до розкручування інфляційної спіралі.

- Утримання на підприємстві осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу, отримують відповідну неповну зарплату, бажають працювати повний час, але через скорочення виробництва не мають такої можливості. Зазначмо, що ця форма прихованого безробіття називається частковим безробіттям, якщо працівник бажає працювати на умовах повної зайнятості.

- Оформлення певній частині працівників відпусток без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. Ця форма прихованого безробіття найчастіше спричиняє вторинну зайнятість працівників, оскільки вони на невизначений час залишаються з мінімальною заробітною платою або й зовсім без неї.

- Наявність цілоденних і внутрішньо змінних простоїв із організаційно-технічних причин (порушення договірних зв'язків, брак електроенергії тощо).

Вирішити цю проблему можна засобами **розвитку приватного підприємництва, малого бізнесу, сфери послуг, фермерства, упродовження гнучких форм зайнятості** тощо.

Поняття «адаптація» означає пристосування особистості до нового для неї оточення. **Трудова адаптація** — це процес освоєння індивідом предметно-речового й соціального середовища після долучення його до нової трудової діяльності.

Розпочинаючи роботу, людина вже має певні цілі, установки й орієнтири на майбутнє, можливість реалізації їх вона пов'язує з цією роботою. Підприємство ж (організація) висуває свої вимоги до працівника, до рівня його освіти, кваліфікації, дисципліни праці, вміння

працювати в колективі. Завдяки взаємодії працівника й колективу підприємства відбувається їх взаємне пристосування, процес трудової адаптації. Що швидше та свідоміше працівник сприйматиме цінності й норми поведінки нового колективу, то ефективнішим буде процес адаптації.

Адаптація може бути **первинною** — під час первинного входження молодого людини в трудову діяльність; **вторинною** — під час переходу на нове місце роботи (не обов'язково зі зміною професії), або під час зміни умов виробництва, його техніко-економічних чи соціальних елементів.

На темп і строки трудової адаптації, її результативність впливає багато чинників, до яких належать майже всі умови виробничого середовища: форми організації праці, санітарно-гігієнічні умови виробництва, соціально-психологічний клімат виробничого колективу тощо. Велике значення мають і особисті чинники. Передусім це вік працівника, який входить у колектив, сімейний стан. Причому цей чинник неоднозначно впливає на конкретні види трудової адаптації: професійна адаптація швидше проходить у людей із сім'єю, соціально-психологічна — у осіб, які не мають сім'ї. Важливе значення для адаптації мають наявність стажу роботи й рівень освіти (що вищий рівень освіти, зокрема в молодих людей, то складніше їм адаптуватися на робочих місцях, що не потребують високого рівня знань).

Під час адаптації особливу роль відіграє соціальний статус працівника, його життєва позиція, що сформувалася в сім'ї. Що вищий рівень потреб працівника, то складніша адаптація, оскільки така людина прагне до більшого успіху, щоб почуватися впевнено. Треба враховувати й особливості самої особи, її самооцінку, характер, темперамент (наприклад, наскільки легко сангвініку адаптуватися в новому колективі, настільки ж складно меланхоліку ввійти в контакт із новими людьми).



**Замовити книжки видавництва «Шкільний світ»**

можна за тел. (044) 284-25-12 або надіслати на номер (067) 408-84-73

СМС-повідомлення такого змісту: «Хочу замовити книжки»

**Формуємо освіту**