**Ринок праці**

#ринокпраціпопитпропозиція #робочасила #професіяспеціальністькваліфікація #винагорода #цінапраці #заробітнаплата

Робота позбавляє нас трьох найбільших бід: нудьги, гріха і бідності.

Ф.Вольтер, французький філософ-просвітник, письменник

**42.1. Учасники ринку праці: роботодавці і наймані працівники**

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

Наймані працівники продають фізичні та розумові здібності, досвід і практичні навички, які потрібні для здійснення виробництва економічних благ. Вони формують пропозицію праці. Пропозиція праці — це сукупність економічно активного населення, яке пропонує свою працю на ринку праці. Продавати свою працю може лише економічно активне населення.

Покупцями людських ресурсів на ринку праці є роботодавці (фірми, організації, підприємства). З боку роботодавців виникає попит на працю. Попит на працю — це платоспроможна потреба роботодавців у трудових ресурсах організації для здійснення процесу виробництва. Праця на ринку є послугою, яка надається найманим працівником (робітником) наймачеві (роботодавцеві) за певну ціну. Ціна праці для найманого працівника є винагородою за використання його праці, тобто заробітною платою.

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

Найманий працівник повідомляє про власні вміння, досвід, знання та бажання працевлаштуватися на нове робоче місце, використовуючи резюме. Резюме є первинним джерелом інформації про особу, яка бажає працевлаштуватися. У ньому відображається інформація щодо власника резюме: його адреса, посада, загальний досвід роботи, освіта, додаткова освіта, володіння мовами, комп’ютерними програмами та ін., а також додаткова інформація, якщо цього потребує робота, яку бажає отримати.

**Практичне завдання**

В Інтернеті зайдіть на сайт rabota.ua або www.work.ua, перегляньте, які вакансії є актуальними, та проведіть оцінку вимог роботодавців щодо найманих працівників. Відповідь оформіть у таблиці:

|  |  |
| --- | --- |
| Вимоги | Оголошення роботодавця |
| Рівень освіти |   |
| Досвід |   |
| Особисті якості працівника |   |
| Умови роботи |   |
| Мотивованість, зарплата |   |
| Виробничі завдання |   |
| Інше |   |

**42.2. Поняття професії, спеціальності, кваліфікації працівника**

Термін «професія» латинського походження. Латинське слово «рrofessio» означає «визнати свою справу», «говорити публічно» або «заявляти». В українській мові слово «професія» має синонім — фах. Основними характеристиками професії є такі: 1) формування та виокремлення її у ході суспільного поділу праці; 2) здобуття знань та навичок для її застосування; 3) дохід від її використання.

Професія — це певний вид діяльності, ремесло, комплекс функцій, рід робіт, який вимагає відповідної підготовки та приносить його власникові доходи. В Україні перелік професій подано у Класифікаторі професій ДК 003:2010. У «Міжнародному класифікаторі професій» описано 9333 професії. Технічний прогрес суспільства активно змінює види професій, з’являються нові та зникають старі. Професії, які, можливо, зникнуть раніше за інші: продавець, бухгалтер, касир, оператор галл-центру, таксист, листоноша, пілот літака, шахтар, екскурсовод. Професії майбутнього: дизайнер людського тіла, дизайнер віртуальної реальності, космічний гід, біохакер, генетичний консультант, адвокат з робоетики, аналітик даних «інтернет-речей», інженер з відновлення навколишнього середовища, cm-фермер.

У межах певної професії виокремлюють спеціальність та спеціалізацію. Спеціальність — це певний вид роботи в рамках однієї професії. Наприклад, професія лікаря має одну з таких спеціальностей: хірург, терапевт, невропатолог та інші. Спеціалізація — це вузько диференційована галузь трудових функцій, яка передбачає наявність знань, умінь та навичок для здійснення професійної діяльності у межах зазначеної спеціальності. Так, спеціалізаціями спеціальності хірурга можуть бути: нейрохірург, кардіохірург, хірург-стоматолог та інше.

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

Для отримання професії та відповідної кваліфікації потрібно здобути знання та набути відповідного досвіду. Оскільки світ професій дуже мінливий, а ринок праці постійно потребує кваліфікованих працівників, то саме навчання гарантує отримання гарної та високооплачуваної роботи. У першому десятиріччі ХХІ століття активізувалися тенденції здобуття основної та додаткової освіти впродовж трудового життя працівника. У європейських країнах вона отримала назву «Програма навчання протягом життя» (Lifelong Learning Programme). Як зазначає Рада Європи, навчання протягом життя не лише дає змогу людині здобути освіту, а й допомагає їй у пошуках робочого місця та зайнятості, а отже, гарантує соціальне та економічне забезпечення та конкурентні переваги на ринку праці. Тому, щоб бути успішним на ринку праці, потрібно постійно здобувати нові знання та навички.

Людина, обираючи професію, повинна володіти набором певних якостей, характеристик. Таланти та здібності людини можуть бути основою для визначення майбутньої професійної діяльності.

**42.3. Заробітна плата як дохід найманого працівника**

Заробітна плата в ринковій економіці є основним видом доходів людини, яка працює. Заробітна плата (wage, salary, pay) — це грошова сума (винагорода), яку одержує власник робочої сили за свою працю, або ціна, що її платить роботодавець працівникові за використання його праці.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Працівник | Винагорода | Заробітна плата | Ціна | Роботодавець |

Розмір заробітної плати різниться залежно від професії, рівня кваліфікації, важкості, умов праці.

Держава для забезпечення мінімального рівня задоволення основних фізіологічних та соціально-культурних потреб встановлює розмір мінімальної заробітної плати. Мінімальна заробітна плата показує вартість робочої сили в певний період. Вона є нижньою межею, яку зобов’язаний роботодавець платити найманому працівникові. У більшості країн, які входять до Європейського Союзу, законодавчо встановлюється розмір мінімальної заробітної плати, її використовують 22 країни із 28. Данія, Італія, Кіпр, Австрія, Фінляндія та Швеція її не використовують.

Розрізнять номінальну та реальну заробітну плату. Номінальна заробітна плата — це сума грошей, яку одержує працівник за годину, день, місяць. Реальна заробітна плата виражається в кількості товарів і послуг, які працівник може придбати за свою грошову (номінальну) заробітну плату. На зміну реальної заробітної плати впливають розмір номінальної заробітної плати; рівень цін на споживчі товари та послуги, рівень оподаткування в країні. Зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати показує індекс реальної заробітної плати. Зростання цін внаслідок інфляції спричиняє зменшення рівня реальної заробітної плати. Реальна заробітна плата завжди прямо пропорційна розміру номінальної заробітної плати та обернено пропорційна зростанню загального рівня цін і розміру податків на зарплату.

Заробітна плата формується із двох складників: основної і додаткової заробітної плати. Основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, посадових обов’язків). Додаткова заробітна плата — це винагорода понад установлені норми за трудові успіхи, особливі умови праці, винахідництво. До складу додаткової заробітної плати входять доплати, надбавки, гарантійні компенсації, передбачені чинним законодавством; премії, які пов’язані із перевиконанням виробничих завдань; доплати за суміщення посад тощо. У структурі заробітної плати основна заробітна плата має високу частку.

Для оплати праці найманих працівників можуть використовувати такі її форми: відрядна, погодинна та тарифна. Погодинна форма оплати є найпростішою для розрахунку заробітної плати. Погодинна форма оплати праці (Hour payment of labour) — це оплата праці за відпрацьований час. Відрядна оплата праці (Piece-rate pays of labour) — це оплата праці за кількість виготовленої чи реалізованої продукції (робіт, послуг). Її розмір залежить від результатів діяльності працівника. За тарифною системою (Tariff system) для розрахунку суми заробітної плати використовують диференціацію щодо кваліфікації, умов і шкідливості праці найманого працівника.

**Виконайте в команді**

1. На підприємстві бухгалтеру К за відпрацьовані години виплачено 3500 грн., працівникові Б за виконану роботу — 6500 грн., працівникові П, який має перший розряд, виплатили 3700 грн., а працівникові Л, який має п'ятий розряд, — 4200 грн. Запишіть у таблиці, які форми оплати праці застосували на підприємстві для того чи іншого працівника.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Працівник | Сума заробітної плати | Форма оплати праці |
|   |   |   |

2. Токар на підприємстві виготовив 150 деталей, за кожну з них установлено розцінку 90 грн. Визначте, яку форму заробітної плати застосовують до такого працівника та розмір його заробітної плати.

3. Чи зміниться реальна заробітна плата, якщо номінальна заробітна плата зросла на 100%, а ціни на товари та послуги — вдвічі?