

Ринок праці

Хід уроку

План заняття

1. Учасники ринку праці
2. Поняття професії, спеціальності, кваліфікації працівника.
3. Заробітна плата.
4. Трудові відносини під час війни.

1.Ринок праці складають працівники та роботодавці та безробітні.

Трудові відносини — врегульовані нормами трудового права відносини, що виникають в трудовій діяльності в результаті укладення трудового договору , а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємстві, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства.

Ринок праці — це ринок попиту та пропозиції робочої сили. Через ринок праці здійснюється продаж робочої сили на певний строк.

Ринок праці поділяється на три відділи:

- 1) роботодавці, які формують попит на працю, надаючи робочі місця (поточний попит і задоволений попит);
- 2) наймані працівники, які формують частину пропозиції праці, задовольняючи частину попиту на ринку праці;
- 3) безробітні, що утворюють іншу частину пропозиції праці (поточну пропозицію).

Найманий працівник — це фізична особа, яка вступила в трудові правовідносини з роботодавцем (власником або уповноваженим ним органом, особою; фізичною особою — суб'єктом підприємницької діяльності) і є однією зі сторін трудового договору.

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 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.

Резюме— це коротка інформація про ваші знання, досвід роботи й можливості, тобто своєрідний рекламний документ, що презентує важливу інформацію про шукача роботи. Воно має бути якісним та коротким (одна друкована сторінка).

У резюме бажано зазначити: 1. Прізвище, ім'я та по батькові. 2. Трудовий досвід: посади, що обіймали до цього часу, із зазначенням місця і часу роботи. 3. Домашню адресу, телефон. 4. Інформація про освіту (навчальні заклади, що їх ви закінчили, та фах, який ви отримали). 5. Професійні досягнення (наукові публікації, премії, перемоги в конкурсах та на олімпіадах тощо). 6. Наявність професійних навичок і досвіду роботи в цій галузі. 7. Рівень володіння іноземними мовами. 8. Інші навички (володіння комп'ютером, наявність прав водія тощо). 9. На яку посаду ви претендуєте.

Якщо ваше резюме зацікавило роботодавця, вас можуть запросити на співбесіду.

Співбесіда — це детальне особисте знайомство керівництва підприємства з особою, що бажає працевлаштуватись. Вона може бути попередньою (з начальником відділу кадрів, або менеджером з персоналу) і вирішальною (з керівником відділу, в якому ви будете працювати, чи з керівником підприємства).

У співбесіді можуть брати участь кілька працівників (менеджер, психолог тощо) та водночас декілька претендентів.

Трудовий договір є одним з основних способів реалізації права на працю. Працівником може бути громадянин України, іноземець, особа без громадянства, якому виповнилося 16 років.

Трудовий договір – це угода між працівником та роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу, зазначену у договорі, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати належні умови праці.

Документи, які подає працівник, якого приймає на роботу.

Заява від працівника;

Паспорт;

Трудова книжка;

Документ про освіту;

Медична довідка.

2. Поняття професії, спеціальності, кваліфікації працівника

Термін «професія» латинського походження «professio» 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, ст-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). Кваліфікація (друга категорія, перша категорія, вища категорія)

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 XXI 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.

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.

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.

4. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених ст. 43,44 Конституції України.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України "Про державну службу", "Про службу в органах місцевого самоврядування", інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом.

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури **працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень, тобто в середньому – 8 годин на добу.**

(в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) працівникам яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень Час початку і закінчення щоденної роботи встановлюється роботодавцем.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Норми частини 1,2,5 цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх.

У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. Дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. Строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до ст.24 Закону України "Про відпустки".

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною 1 статті 26 Закону України "Про відпустки".

У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів

1. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Домашнє завдання.

1. Опрацювати поданий матеріал та в підручнику ст.183-186

2. Основні визначення записати в зошит.

3. Дати письмову відповідь на питання.

1. Що таке професія, заробітна плата?

2. Як ви розумієте значення слів «мінімальна заробітна плата»?

3. Які основні вимоги роботодавця до найманого працівника?

4. Наведіть приклади спеціальностей та спеціалізації в кількох професіях.

5. Порівняйте поняття: номінальна заробітна плата та реальна заробітна плата.