



ПОПЕРЕДНІЙ СЛАЙД

1 / 12

[НАСТУПНИЙ СЛАЙД](#)

Зміст слайдів



Номер слайду 1

ЩО ПРОДАЄТЬСЯ НА РИНКУ ПРАЦІГромадянська освіта, 10 клас



Номер слайду 2

Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом працівників. Ринок праці – це економічний простір, де взаємодіють покупці та продавці послуг праці. ХТО Є ДІЙОВИМИ ОСОБАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ Ринок праці належить до ресурсних ринків. Це ринки, на яких продавцями є домогосподарства, а покупцями – підприємства. Його елементами якого є: товар, попит, пропозиція, ціна. Дуже часто товар, що продається на цьому ринку називають неправильно: «робоча сила», «праця». Насправді це саме професійні послуги праці. Товаром на ринку праці є індивідуальна робоча сила. Індивідуальною робочою силою називають сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовують у процесі виробництва товарів і послуг. Ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Також його можна розглядати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями й найманими працівниками. Ринок праці як економічне явище охоплює відносини з моменту наймання працівників на роботу до їхнього звільнення.



Номер слайду 3

Як показано на схемі, продавцями послуг праці є громадяни працездатного віку. Покупцями – підприємства, організації, установи. ХТО Є ДІЙОВИМИ ОСОБАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ На ринку праці власником, носієм і продавцем товару під назвою «робоча сила» виступає людина, що прагне стати найманим працівником, покупцем – підприємство або держава. Рівень попиту визначає кількість вакантних (вільних) робочих місць, що мають підприємці. Ціною на ринку праці є рівень заробітної плати, за який найманий робітник погоджується працювати, а підприємство – його найняти. Висока заробітна плата обмежує можливості підприємця в найманні додаткових працівників, скорочуючи попит на них, і навпаки, низький рівень заробітної плати дає можливість збільшити кількість робочих місць.



Номер слайду 4

Набути певних професійних навичок людям допомагають заклади професійно-технічної та вищої освіти. Посередниками між покупцями й продавцями на ринках праці виступають Державна служба зайнятості й приватні агенції з працевлаштування. Як це відбувається в реальному житті? Підприємства розміщують через Державну службу зайнятості, або через приватні агенції оголошення щодо наявності вільних робочих місць - вакансій. В цих оголошеннях зазначається:- на яку посаду потрібен працівник чи працівниця, - які вимоги щодо його або її професійної підготовки, досвіду. ХТО Є ДІЙОВИМИ ОСОБАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ Саме на службу зайнятості покладено функцію вести облік всіх вільних робочих місць й реєструвати осіб, які на даний час не мають роботи. Слід також знати, що якщо ви тривалий час самостійно не можете знайти роботу, то ви маєте право отримувати певну матеріальну допомогу. Її виплачує Державна служба зайнятості офіційно зареєстрованим безробітним.



Номер слайду 5

ХТО Є ДІЙОВИМИ ОСОБАМИ НА РИНКУ ПРАЦІ Ціною на ринку праці є ставка зарплати. Якби ринок праці був абсолютно вільним і досконало конкурентним, через взаємодію попиту з боку роботодавців на послуги праці певного виду та пропозиції з боку осіб, що мають відповідну професійну підготовку, встановлювалася б така ставка зарплати, яка врівноважувала б інтереси і роботодавця, і найманого працівника. Однак сучасні ринки праці не є абсолютно вільними та конкурентними з деяких причин:ринки праці є регульованими державою, оскільки всі відносини на них законодавчо виписані у Трудовому кодексі та інших законах (наприклад, держава встановлює мінімальний рівень заробітної плати, менше від якого не можна оплачувати роботу навіть некваліфікованому працівникові);ринки праці часто бувають монополізовані, коли містоформує підприємство є єдиним покупцем

ЯК ВИЗНАЧАЄТЬСЯ РІВЕНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Використовують дві основні форми оплати праці – **процентну** і **фіксову**.

За наведеною механізмом порівнюють, асигнує зарплатну плату. Оскільки компанія працівників може отримувати нові й додаткові зарплатні плати, яку порівнюють до основної, то в процесі, додаючи плати.

Таким чином, кінцева сума нарахованої зарплати може бути значно більшою за основний, основні і рівень, який, як правило, визначає, що виконує найвищу роботу.

Поняття	Визначення
Сума зарплати обчислюється від класифікації і фактично нараховується часу	Сума зарплати визначається обсягом виконаної праці
СРП – ставка зарплати за одну годину і нараховується час	СРП – нормальна ставка зарплати – обсяг і виконаної праці
Скільки зарплати отримують за одну годину	Скільки зарплати отримують в залежності від норми плати за певну кількість праці



На руки працівник отримує зарплату за виконання усіх поданих та обов'язкових платежів. Тоді цю суму оплати називають отриманою, або чистою зарплатою.

Оскільки зарплати, підприємства можуть пропонуєвати своїм працівникам соціальний пакет.



ЯК ВИЗНАЧАЄТЬСЯ РІВЕНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІВиокремлюють дві основні форми оплати праці - погодинну й відрядну. За наведеним механізмом нараховують основну заробітну плату. Однак кожен працівник може отримувати ще й додаткову заробітну плату, яку нараховують до основної, - це премії, надбавки тощо. Таким чином кінцева сума нарахованої зарплати може бути значно більшою за основний оклад і різною навіть у тих працівників, що виконують однакову роботу.

Погодинна. Сума зарплати обчислюється від кваліфікації і фактично відпрацьованого часу. Сума зарплати залежить від обсягів виготовленої продукції

$$CЗП = \text{ставка зарплати за одну годину} \times \text{відпрацьований час.}$$

$CЗП$ = нормативна ставка зарплати – обсяг х виготовленої продукції

Ставка зарплати встановлюється за одну годину. Ставка зарплати встановлюється у вигляді норми плати за певну кількість продукції

На руки працівник отримує зарплату за вирахуванням усіх податків та обов'язкових платежів. Таку кінцеву суму оплати називають отриманою, або чистою зарплатою. Окрім зарплати, підприємства можуть пропонувати своїм працівникам соціальний пакет.

[illegible]

ЯК ВИЗНАЧАЄТЬСЯ РІВЕНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ Важливою умовою формування й функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця — інтересам працівника. Часто можна почути, що для того щоб

отримати робоче місце, працівник повинен мати певний рівень професійної кваліфікації, бути спеціалістом у своїй справі. Насправді ці терміни позначають дещо різні речі. У межах кожної професії в результаті розподілу праці виділяють спеціальності, пов'язані з виконанням більш вузького кола функцій. Спеціальність — вид занять у межах однієї професії, що потребує конкретних знань, умінь і навичок, набутих завдяки фаховій освіті, які забезпечують вирішення окремих професійних завдань (наприклад менеджер із персоналу, менеджер із маркетингу). Професія — рід трудової діяльності, що вимагає певної підготовки (учитель, психолог, менеджер, лікар тощо).



Номер слайду 8

Людина, що шукає роботу, знайомиться з оголошеннями і звертається в ці установи з пропозицією своїх послуг. Частіше це здійснюється за допомогою резюме. Резюме – це письмове або електронне повідомлення про освіту, трудовий досвід, професійні успіхи кандидатів на посаду та їхні особисті дані. Підприємство розглядає пропозиції всіх й обирає ту особу, яка відповідає вимогам та погоджується на запропоновані умови. Момент найму закріплюється письмово трудовою угодою. За надані послуги праці роботодавець платить працівнику заробітну плату. Роботодавці чітко уявляють, працівник чи працівниця якої професії для них потрібні, з якими навичками та вміннями. Адже, кожна посада на підприємстві передбачає певні функціональні обов'язки. Саме тому не існує загальних ринків праці, а існують локальні ринки фахівців: ринок послуг праці слюсарів, програмістів, вчителів математики або водіїв тролейбусів. Поняття професії, спеціальності, кваліфікації працівника



Номер слайду 9

Учасники ринкових відносин мають нерідко протилежні інтереси. Роботодавці зацікавлені в тому, щоб знайти найбільш професійних й кваліфікованих співробітників, сумлінних виконавців, які б сприяли успіху підприємства за помірну платню. А шукачі роботи - комфортні умови праці, менше виснажуватися на робочому місці, але отримати прийнятну платню. Кваліфікація працівника – це ступінь професійної підготовки, представлений сукупністю набутих людиною професійних якостей. Кваліфікація працівника визначається такими чинниками, як: рівень загальних і спеціальних знань; стаж роботи на цій або аналогічній посаді. Посада – формально закріплене місце працівника в трудовому колективі, яке передбачає виконання певних посадових обов'язків. Поняття професії, спеціальності, кваліфікації працівника

Поняття професії, спеціальності, кваліфікації працівника	
КВАЛІФІКАЦІЙНІ ГРУПИ	
Назва кваліфікаційної групи	Загальна характеристика
Спеціалісти вищої кваліфікації	Вища спеціальна освіта та значний практичний досвід роботи за фахом (понад п'ять років)
Спеціалісти середньої кваліфікації	Вища або середня спеціальна освіта та деякий практичний досвід роботи
Спеціалісти-практики	Відсутність спеціальної освіти, але значний досвід практичної роботи
Висококваліфіковані робітники	Середня спеціальна освіта (два-три роки), значний досвід практичної роботи на найбільш складних ділянках
Кваліфіковані робітники	Середня спеціальна освіта (один-два роки) та чималий досвід роботи
Малокваліфіковані робітники	Спеціальна підготовка (від трьох місяців до року), незначний досвід роботи
Некваліфіковані робітники	Відсутність спеціальної підготовки та досвіду практичної роботи

Номер слайду 10

Поняття професії, спеціальності, кваліфікації працівника. КВАЛІФІКАЦІЙНІ ГРУПИ{D7 AC3 CCA-C797-4891-BE02-D94 E43425 B78}Назва кваліфікаційної групи. Загальна характеристика. Спеціалісти вищої кваліфікаціїВища спеціальна освіта та значний практичний досвід роботи за фахом (понад п'ять років)Спеціалісти середньої кваліфікаціїВища або середня спеціальна освіта та деякий практичний досвід роботи. Спеціалісти-практики. Відсутність спеціальної освіти, але значний досвід практичної роботи. Висококваліфіковані робітники. Середня спеціальна освіта (два-три роки), значний досвід практичної роботи на найбільш складних ділянках. Кваліфіковані робітники. Середня спеціальна освіта (один-два роки) та чималий досвід роботи. Малокваліфіковані робітники. Спеціальна підготовка (від трьох місяців до року), незначний досвід роботи. Некваліфіковані робітники. Відсутність спеціальної підготовки та досвіду практичної роботи

ВИСНОВКИ

Наймання праці – один із найпоширеніших способів отримання доходів.

На ринку праці людина, що прагне стати найманим працівником, пропонує товар «робоча сила». Покупцем цього товару виступає її роботодавець, ціною – заробітна плата.

Ринок праці підпорядковується законам ринкової економіки. Найманих працівників можна класифікувати за професією та спеціальністю, рівнем кваліфікації. Останній чинник значно впливає на ціну робочої сили конкретного найманого працівника.



Номер слайду 11

Наймана праця — один із найпоширеніших способів отримання доходів. На ринку праці людина, що прагне стати найманим працівником, продає товар «робоча сила». Покупцем цього товару виступає її роботодавець, ціною — заробітна плата. Ринок праці підпорядковується законам ринкової економіки. Найманих працівників можна класифікувати за професією та спеціальністю, рівнем кваліфікації. Останній чинник значно впливає на ціну робочої сили конкретного найманого працівника. ВИСНОВКИ



Номер слайду 12

Домашнє завдання. Опрацювати матеріал підручника Т. 6.6, с. 183 – 185. Підготувати резюме.