

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Харківський національний університет внутрішніх справ
Факультет № 6
Кафедра економіки та фінансів

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ
навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова
відносини»
обов'язкових компонент
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти 072
Фінанси, банківська справа та страхування (Фінансова безпека,
фінансові розслідування)

Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від «22» березня 2019 р. № 3

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від «20» березня 2019 р. № 3

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
Харківського національного
університету внутрішніх справ
з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від «21» березня 2019 р. № 3

Розглянуто на засіданні кафедри економіки та фінансів факультету № 6
ХНУВС, протокол від 11 березня 2019 р. № 5

Розробники:

1. Завідувач кафедри економіки та фінансів факультету №6 ХНУВС, доктор економічних наук, доц. Маковоз О.С.
2. Доцент кафедри економіки та фінансів факультету №6 ХНУВС, кандидат економічних наук, доц. Лісна І.Ф.

Рецензенти:

1. доцент кафедри економічної теорії, статистики та прогнозування Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця, к.е.н., доцент Пивавар І.В.;
2. доцент кафедри соціальних та економічних дисциплін факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ, к.е.н., доцент Павленко Н.В.

ТЕМА № 2: ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА.

План лекції:

1. Соціально-економічна категорія „трудові ресурси” та їх класифікація.
2. Кількісні та якісні показники трудового потенціалу.

Література:

Основна:

1. Богиня Д.П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. - К.: “Знання-Прес”, 2000. - 313 с. Вступ, с. 13-28
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Підручник. - К.: Знання, 2004.-535 с. Глава II, с.47-66.
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Навч. посібник. - К.: Кондор, 2004. - 432 с. Глава III, с.39-73.
4. Тимош І.М. Економіка праці: Навч. Посібник. - Тернопіль: Астон, 2002. - 347 с- Розділ I, с.5-30.
5. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. П. Одегова. - М.: Издательство «Экзамен», 2003. - С. 224-232; С. 249-262.

Текст лекції:

1. Соціально-економічна категорія „трудові ресурси” та їх класифікація.

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві. З цього визначення випливає, що трудові ресурси включають у себе як *реальних* працівників, вже зайнятих в економіці країни, так і *потенційних*, котрі не зайняті, але можуть працювати. Таким чином, трудові ресурси складаються з реальних і потенційних працівників. Для того, щоб визначити кількісні межі трудових ресурсів використовують поняття "працездатне і непрацездатне населення", "працездатний вік", "працюючі підлітки" і "працюючі пенсіонери".

Працездатний вік – узагальнене поняття, що визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається для жінок: 16-54 роки, для чоловіків 16-59 років включно.

До **працездатного населення** відносять населення у працездатному віці, а також осіб молодших і старших від працездатного віку, які працюють і залишаються у складі трудових ресурсів. Це, зокрема, працюючі підлітки та працюючі пенсіонери.

У кожному суспільстві є значний прошарок людей недостатньо здорових для того, щоб працювати. Це – **непрацездатне** населення, хоча

їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку.

Отже, до трудових ресурсів належать:

- а) населення в працездатному віці, зокрема, в Україні чоловіки 16-59 років (включно); жінки 16-54 роки (включно), за винятком непрацюючих інвалідів та інвалідів війни 1 і 2 групи та непрацюючих осіб непрацездатного віку, осіб які отримують пенсію за віком на пільгових умовах (чоловіки 50-59 років, жінки 16-54 роки);
- б) населення, старше і молодше від працездатного віку, яке зайняте у народному господарстві.

Структура трудових ресурсів багатогранна і включає різні компоненти та характеристики трудових ресурсів. Розрізняють структуру трудових ресурсів за віком, статтю, рівнем освіти й професійної підготовки, сферою докладання праці, місцем проживання тощо (рис. 2.1).

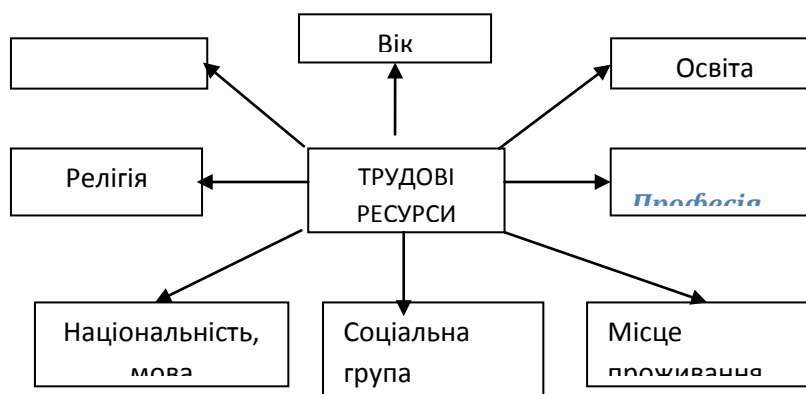


Рис. 2.1. Структура трудових ресурсів

Сучасна система міжнародної класифікації трудових ресурсів ґрунтується на розгляді економічно активного, економічно неактивного населення та населення яке молодше 15 та старше 70 років (рис. 2.2).

Для того щоб визначити економічно активне (неактивне) населення, розглядається його рівень:

$$P_{ea} = d_{ea} / Ч_n ; \quad P_{ena} = d_{ena} / Ч_n,$$

де P_{ea} (P_{ena}) – рівень економічно активного (неактивного) населення;

d_{ea} (d_{ena}) – частка чисельності економічно активного (неактивного) населення;

$Ч_n$ – загальна чисельність населення.

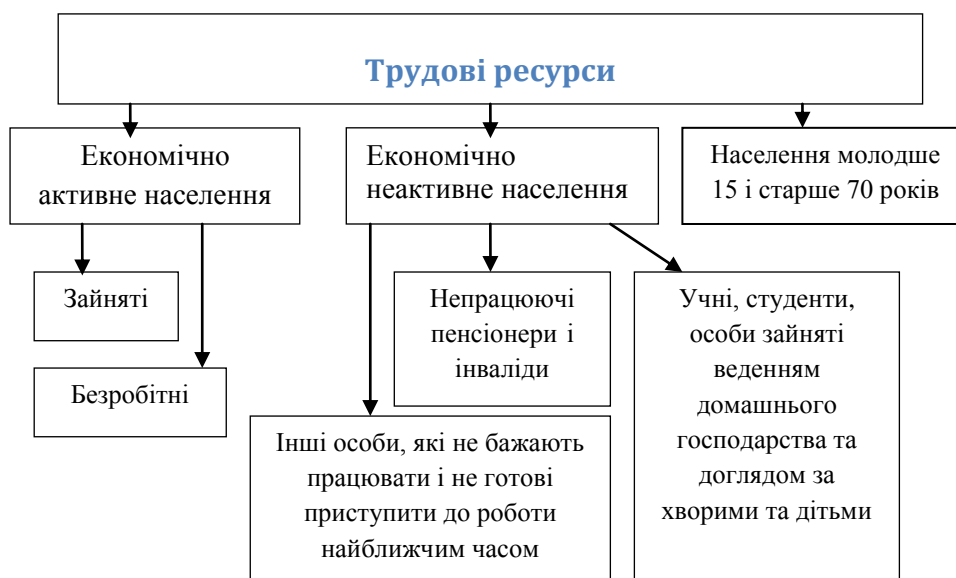


Рис. 2.2. Класифікація трудових ресурсів згідно МОП

Зайняті економічною діяльністю – це особи у віці 15-70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально, зайняті в домашньому та особистому сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. За цією методикою зайнятими вважаються особи, які працювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві – не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна випадкова чи інша робота.

Безробітні у визначенні МОП – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, протягом останніх 4 тижнів, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії відносять також осіб, що навчаються за направлення служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

2. Кількісні та якісні показники трудового потенціалу.

В системі трудових ресурсів особливе місце відводиться трудовому потенціалу. Термін "**потенціал**" окреслює засоби, резерви, джерела, які можуть бути використані, а також можливості окремої особи, групи осіб, суспільства в інтересах вирішення певних ситуаційних проблем.

Стосовно людських ресурсів **трудоий потенціал** – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Розрізняють трудовий потенціал: суспільства, людини, підприємства, території.

На рівні суспільства трудовий потенціал характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо.

Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за різними віковими групами залежно від різних причин, розміром, і часткою витрат на охорону здоров'я тощо.

Моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо.

Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів міжнародних премій і т. ін.

Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг і громадського транспорту тощо.

Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання у розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо.

Трудовий потенціал людини включає: здоров'я, освіту, професіоналізм, творчий потенціал, активність, ресурси робочого часу, організованість.

Трудовий потенціал підприємства включає декілька статево вікових груп працівників, які мають різні потенційні можливості, якісно відрізняються освітнім та професійно-кваліфікаційним рівнем та стажем роботи за обраною спеціальністю.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу підприємства є різницею між календарним фондом і сумарною величиною нерезервоутворюючих неявок і перерв. До останніх відносять регламентовані затрати, які за своєю правовою та економічною сутністю є необхідними і не можуть слугувати резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні, святкові дні, основні та додаткові відпустки, інші законодавчо обумовлені неявки та перерви).

Стосовно підприємства величина трудового потенціалу визначається за формулою:

$$\Phi_c = \Phi_k - \Phi_n \quad \text{або} \quad \Phi_c = \chi \times D \times T_{зм}$$

де Φ_c – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.;

Φ_k – календарний фонд робочого часу, год.;

Φ_n – нерезервоутворюючі неявки і перерви, год.;

χ – чисельність працівників, чол.;

D – кількість днів роботи в періоді, дн.;

$T_{зм}$ – тривалість робочого дня (зміни), год.

Пріоритетне значення для раціонального формування і розподілу трудових ресурсів, включаючи й регіональний рівень, має розроблення системи балансів.

До системи балансів трудових ресурсів належать: зведений баланс робочих місць і трудових ресурсів (звіт і план); баланс розрахунку додаткової потреби в робітниках і службовцях; балансовий розрахунок потреби в підготовці кваліфікованих робітників; баланс робочого часу тощо.

Баланс трудових ресурсів – найважливіший прогностно-аналітичний документ. Він складається з чотирьох розділів:

- населення,
- трудові ресурси,
- розподіл трудових ресурсів,
- розподіл зайнятих.