

Построена модель управління воспроизводством капитала на инновационной основе, которая включает в себя три блока: инновационные факторы, воспроизводство основного и оборотного капитала, эффективность в сферах производства и обращения.

Разработанная модель объективно доказывает, что органическое строение капитала, характеризующее степень технической оснащенности производства, определяется скоростью обновления и эффективностью использования основных производственных средств, которые в значительной степени определяются уровнем инновационной активности предприятий. Кроме того, эффективность в сфере обращения определяется динамикой воспроизводства оборотного капитала, которая зависит от результативности внедрения инноваций.

1. Абалкин Л.И. Экономика предприятия. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 110 с.

2. Борисов А.Б. Экономика предприятия. – СПб.: Питер, 2003 – 236 с.

3. Леонтьева В.В. и др. под ред. Горфинкеля В.Я. Экономика предприятия. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996. – 510 с.

4. Маркс К. Критика политической экономики: «КАПИТАЛ». – М.: Политиздат, 1983. – 121 с.

5. Гузинов В.П. Экономика предприятия. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 235 с.

6. Песочкин Н.В. Экономика промышленного предприятия. – М.: ИНФРА-М», 1998. – 210 с.

7. Шелест В.В. Методы финансирования инвестиционной деятельности предприятий. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 92 с.

8. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

9. Электронный ресурс, режим доступа: [http:// www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org).

Получено 21.03.2013

УДК 332.1

Л.А. НОХРІНА, канд. техн. наук

Харківська національна академія міського господарства

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАЙНЯТОСТІ В ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ

Охарактеризовано концептуальні засади зайнятості в індустрії туризму: статус зайнятості, характер роботи, рівень участі у неформальному секторі, тривалість робочого тижня.

Охарактеризованы концептуальные принципы занятости в индустрии туризма: статус занятости, характер работы, уровень участия в неформальном секторе, продолжительность рабочей недели.

Conceptual framework of employment in the tourism industry have been characterized: employment status, nature of work, the level of participation in the informal sector, the work-week.

Ключові слова: зайнятість, рівень зайнятості, зайнятість у неформальному секторі, статус зайнятості, характер роботи, робочий час.

В контексті сталого соціально-економічного розвитку регіону однією з фундаментальних характеристик ефективного функціонування ринку туристських послуг є зайнятість, тобто внесок індустрії туризму в створення робочих місць і забезпечення доступу населення до джерел доходу. Зайнятість в туризмі має специфічні особливості:

характерна для туризму діяльність є трудомісткою, отже більшість робочих місць розраховано на осіб з низькою кваліфікацією;

рекреаційна діяльність, зазвичай, зосереджена в районах з низьким рівнем промислового розвитку і концентрації виробництва;

потік відвідувачів характеризується протягом року нерівномірним розподілом, тобто зайнятість схильна до значних сезонних коливань [1].

Зайнятість в індустрії туризму не піддається чіткому обліку, проте вона є наслідком пропозиції, що набувають подорожуючі. Як і у разі створеної безпосередньо в туризмі валової доданої вартості й частки сформованого безпосередньо в туризмі валового регіонального продукту, праця, як чинник виробництва, може бути співвіднесена із загальним об'ємом виробництва кінцевої продукції окремим закладом, проте вона не може бути прив'язаною до кінцевого продукту або до його частини без використання специфічних гіпотез і методів моделювання.

Згідно концепцій, визначень і класифікацій Міжнародної організації праці особа, що має будь-яке робоче місце, вважається зайнятою. Всі зайняті є частиною економічно активного населення регіону. В Україні, згідно чинного законодавства, економічно активне населення включає осіб віком від 15 до 70 років, що протягом певного періоду часу забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці [2].

Зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [3], тобто це економічна діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [2].

Відповідно до концепції робочої сили міжнародне визначення зайнятості базується на короткому звітному періоді (один день чи тиждень) й на принципі, згідно з яким особа, щоб бути віднесеною до зайнятих, протягом аналізованого періоду має виявляти певну економічну активність. Згідно міжнародних стандартів «певною» є робота, виконувана не менше ніж одну годину, тобто однієї години роботи у сфері еко-

номічної діяльності достатньо для віднесення особи до числа зайнятих. З урахуванням міжнародних підходів і чинного законодавства України, зайнятими економічною діяльністю вважають осіб, які впродовж певного періоду працювали як мінімум одну годину:

по найму за винагороду, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві;

безкоштовно на підприємстві, у власній справі з метою реалізації продукції, виробленої в результаті цієї діяльності;

та особи, які були тимчасово відсутні на роботі.

В індустрії туризму згідно критерію «однієї години» доцільно виділяти такі види робіт, що виконують на основі укладеного письмового чи усного трудового договору: постійну; тимчасову для заміни тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їхнє місце роботи (посада); сезонну – виконувану до шести місяців; випадкову, тобто, одноразову [2].

Зайняті можуть мати одне або більше місць роботи протягом певного періоду, при цьому всі або декотрі з робочих місць можуть відноситися до галузей туризму або жодне з них може не відноситися до них. Особа, що має більше за одне місце роботи, може працювати на них послідовно (певні дні тижня – на одному, решту – на іншому робочому місці) або паралельно (одночасно мати денну й вечірню роботи). В деяких випадках одне робоче місце можуть обіймати двоє або більше працівників [4].

В міжнародній практиці працівників індустрії туризму класифікують як зайнятих по найму або самостійно зайнятих (рис.1).

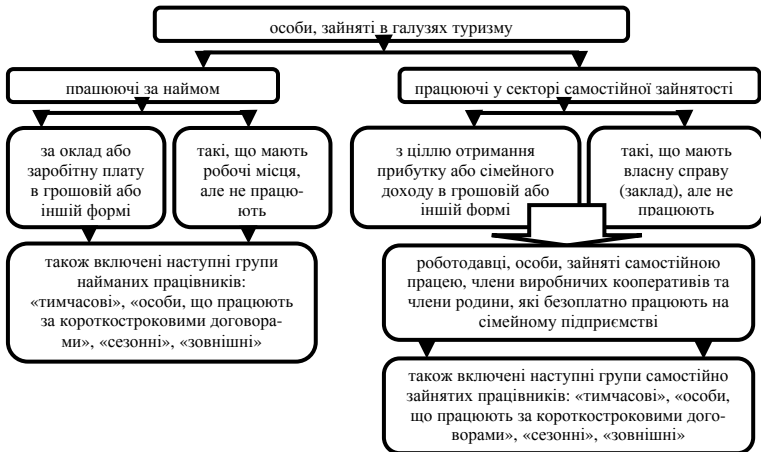


Рис. 1 – Зайнятість в галузях туризму: базові категорії [4]

Працюючі за наймом (наймані працівники) є особи, що уклали письмовий (або усний) трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою щодо умов й оплати трудової діяльності [2]. Працівники, зайняті по найму поділяються на тих, що працюють й таких, що мають робочі місця, але не працюють, проте зберегли формальну приналежність до робочого місця.

Найняті працівники з фіксованими договорами є такими, що мають і продовжують мати трудовий договір або послідовність таких договорів з одним і тим же роботодавцем на постійній основі, відносно них організація-роботодавець відповідає за сплату відповідних податків і внесків до фондів соціального страхування згідно чинного законодавства.

Особи, які працюють за короткостроковими договорами, – це працівники, що мають трудовий договір, термін дії якого довший за термін, визначуваний для «тимчасових», але коротший за термін «постійних» працівників. Тимчасовими є працівники, що мають трудовий договір тривалістю не довше чотирьох місяців.

Сезонними є працівники, що мають трудовий договір строком не більше ніж шість місяців, час укладення і тривалість якого значною мірою залежить від сезонних чинників (кліматичних циклів, державних свят і/або термінів певних робіт в сфері туризму).

Зовнішніми є працівники, що мають трудові договори, відповідно до яких вони працюють на певне підприємство чи поставляють визначену кількість товарів або послуг на основі попередньої домовленості чи контракту, але місце роботи яких знаходиться поза межами будь-якого із закладів, що входять до складу підприємства. За умови залучення інших працівників їх можна класифікувати як «роботодавців».

Роботодавцями є особи, які працюють самостійно з одним або декількома партнерами, їх місце роботи визначається як «місце роботи по самозайнятості», та які в цій якості залучили на постійній основі одного чи більше працівників до роботи як найнятих.

Персонал, що відноситься до категорій «тимчасові працівники», «особи, які працюють за короткостроковими договорами», «сезонні» та «зовнішні працівники» можуть класифікуватися відповідно до трудового договору як «найняті» або «самостійно зайняті».

Працюючі не за наймом у секторі самостійної зайнятості – особи, які, на відміну від найманих працівників, самостійно здійснюють свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за її результативність та ефективність, а також за виконання зобов'язань по відношенню до інших осіб, зокрема щодо умов трудових договорів з найманими працівниками, тощо. Робота на власному підприємстві – це робота, винагорода від якої

прямо залежить від прибутку або можливості його одержання.

Самостійно зайнятими є особи, що зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю, яку здійснюють самостійно, тобто без залучення постійних найманих працівників [2]. Самостійно зайняті поділяються на тих, що працюють й таких, що мають власне підприємство, але не працюють, а також на таких, що мають і не мають оплачуваний найнятий персонал. Самостійно зайняті, що мають оплачуваний найнятий персонал, класифікуються як роботодавці, такі, що не мають - як особи, що займаються самостійною працею. Крім того, в категорію включаються члени виробничих кооперативів та члени родини, які безоплатно працюють на сімейному підприємстві.

З урахуванням відмінностей між найманими працівниками й самостійно зайнятими, особи, що на аналізованому тижні були тимчасово відсутні на роботі, є зайнятими за умови відповідності умов міжнародним стандартам та чинного законодавства України. До тимчасово відсутніх належать особи, які на аналізованому тижні не працювали за легітимних підстав: щорічної відпустки; відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та догляду за дитиною; відпустки без збереження заробітної плати; тимчасової непрацездатності (хвороби, травми), догляду за хворим; сезонного характеру роботи; вихідних днів згідно графіку роботи та інших причин. Тимчасово відсутні наймані працівники «формально знаходяться на роботі» відповідно до критеріїв: отримання заробітної плати; гарантії прийому на роботу після закінчення певних обставин або договору про дату повернення; закінчення терміну відсутності на роботі, тощо.

Власників підприємств (роботодавців) вважають тимчасово відсутніми на роботі залежно від того, чи провадить звичайну діяльність підприємство або працює власна справа за умови їх відсутності.

Отже, відповідно до положень ISCSE-93 та національних особливостей соціально-трудоких відносин доцільною є наступна класифікація статусів зайнятості в сфері туризму (рис. 2).

Особи, які зайняті у супутніх видах туристської діяльності і працюють у закладі, основний вид діяльності якого нехарактерний для туризму не відносяться до контингенту «зайняті у галузях туризму», їх включають до категорії «зайняті у сфері туризму». Особи, які працюють в закладі, який відноситься до характерної галузі туризму, але займаються нехарактерною для туризму діяльністю, включаються до контингенту «зайняті у галузях туризму», проте вилучаються з категорії «зайняті у сфері туризму».

Загальною характеристикою зайнятості в індустрії туризму є показник *«рівень зайнятості»*, який розраховують як відношення кількості

зайнятих там осіб, до загальної кількості зайнятих осіб регіону або до загальної кількості економічно активного населення (за певними характеристиками). У першому випадку показник характеризує питому вагу зайнятих в індустрії туризму в загальній кількості зайнятого населення регіону, у другому – частку у пропозиції робочої сили.

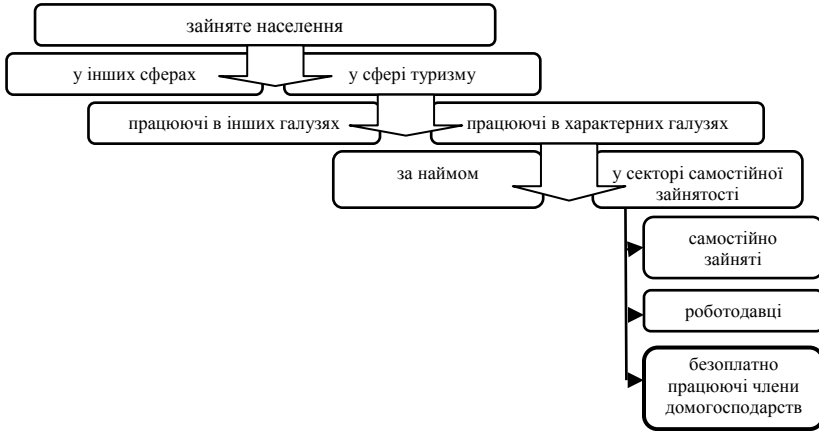


Рис. 2 – Статуси зайнятості в сфері туризму

Залежно від завдань дослідження та цілей користувачів аналітичної інформації зайнятість в індустрії туризму, обчислюють за принципово різними методиками: як кількість зайнятих за основним місцем роботи або за одним з робочих місць, як загальну кількість робочих місць та як обсяги зайнятості у неформальному секторі. Відмінністю методик є розбіжність інтерпретацій щодо зайнятих осіб та робочих місць.

Методика розрахунку чисельності всіх осіб, зайнятих в індустрії туризму за основним місцем роботи. За методикою число всіх осіб, зайнятих в індустрії туризму за основним місцем роботи обчислюють як суму чисельності осіб, що мають тільки одне місце роботи, яке і є основним, та кількості працівників, основне місце роботи яких знаходиться в індустрії туризму, при цьому їх додаткова робота може бути в індустрії туризму або інших сферах економічної діяльності (рис.3).

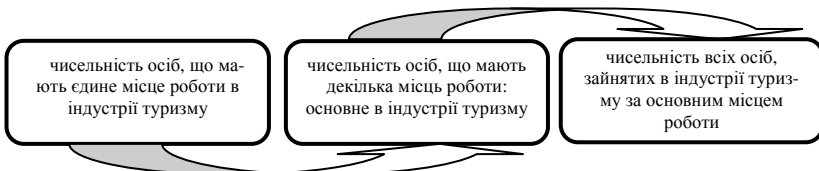


Рис. 3 – Алгоритм обчислення всіх осіб за основним місцем роботи

Чисельність працівників за основним місцем роботи обліковують для визначення контингенту суттєво пов'язаного з індустрією туризму.

Методика розрахунку чисельності всіх осіб, зайнятих в індустрії туризму за одним з робочих місць. Згідно методики загальну чисельність розраховують як суму числа працівників, що мають тільки одне (єдине) місце роботи в індустрії туризму та чисельності осіб, що мають основне місце роботи в індустрії туризму і таких, що мають тільки додаткове місце (місця) роботи в індустрії туризму (рис.4).



Рис.4 – Алгоритм обчислення всіх осіб за одним з робочих місць

Чисельність працівників, зайнятих за одним із робочих місць (основним або неосновним) в індустрії туризму обчислюють для визначення контингенту осіб, засоби існування яких певною мірою залежать від роботи в індустрії туризму.

Методика обчислення загальної кількості робочих місць в індустрії туризму. Відповідно до методики обчислюють підсумок робочих місць осіб, що мають одне місце роботи в індустрії туризму й робочих місць працівників, що мають основне та додаткове місце (місця) роботи в індустрії туризму, а також робочих місць осіб, що мають тільки додаткове місце (місця) роботи в індустрії туризму (рис.5).

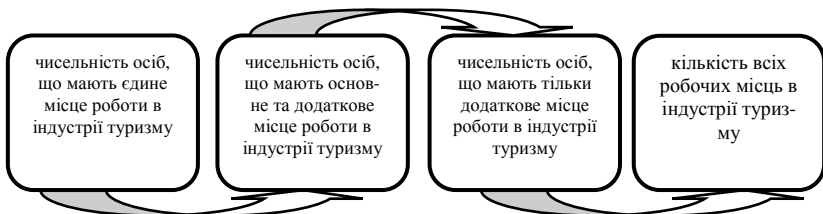


Рис. 5 – Алгоритм обчислення загальної кількості робочих місць

Загальна кількість робочих місць в індустрії туризму позиціонує її в економічній діяльності регіону, є базою для порівняння між галузями, що відносяться і не відносяться до індустрії туризму, тощо.

Методика обчислення загальних обсягів зайнятості у неформальному секторі індустрії туризму. Рівень зайнятості у неформальному секторі індустрії туризму визначають як відношення чисельності зайнятих у неформальному секторі індустрії туризму до всього зайнятого населення регіону (за певними характеристиками) [5].

Заклад індустрії туризму відносять до неформального сектору за умови одночасної наявності трьох ознак: ринкова спрямованість економічної діяльності; обмежене число працівників (до 5 осіб); відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності.

Також, враховуючи поширену практику неформальних трудових відносин, до неформального сектору відносять осіб, які працюють в офіційному секторі без трудового договору/контракту та щодо яких роботодавець не має жодних мінімальних соціальних зобов'язань [5].

Для визначення загальних обсягів зайнятості у неформальному секторі індустрії туризму, чисельність осіб, що зайняті у закладах неформального сектору класифікують за місцем: основної роботи; додаткової роботи; та за загальним обсягом зайнятості.

Розрахунок загального обсягу зайнятих виключає подвійний облік осіб, які як за основним, так і за додатковим місцем роботи працювали у неформальному секторі [5]. Таким чином при розрахунку із загальної чисельності зайнятих у цьому секторі вилучають подвійно зайнятих осіб.

Чисельність всіх осіб, зайнятих у неформальному секторі індустрії туризму обчислюють як суму числа працівників, що мають основне робоче місце у формальному, а додаткове у неформальному секторі індустрії туризму та чисельності осіб, що мають основне місце роботи у неформальному, а додаткове місце (місця) роботи у формальному секторі індустрії туризму, а також чисельності таких, що мають тільки основне робоче місце або основне та додаткове місце (місця) роботи у неформальному секторі індустрії туризму (рис.6).

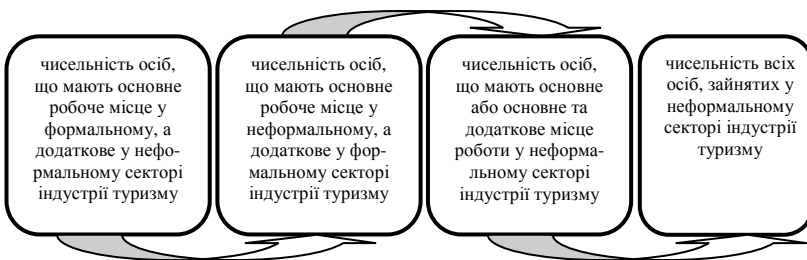


Рис.6 – Алгоритм обчислення обсягів неформальної зайнятості

Рівень участі зайнятого населення у неформальному секторі індустрії туризму за основним місцем роботи розраховується як відношення числа зайнятих за основною роботою у неформальному секторі індустрії туризму до загальної кількості всіх працевлаштованих осіб регіону.

Рівень участі зайнятого населення у неформальному секторі за додатковою роботою розраховують як відношення числа неформально зайнятих в індустрії туризму за додатковою роботою до загальної чисельності працевлаштованих осіб регіону, які мали додаткову роботу.

Внаслідок нечітких меж формального та неформального секторів у сфері додаткової зайнятості, сума чисельності зайнятих у формальному та неформальному секторах індустрії туризму завжди перевищує загальну кількість зайнятих економічною діяльністю.

Також аналіз зайнятості передбачає дослідження аспектів робочого часу (щодо звичайної та фактичної тривалості робочого тижня).

Тривалість робочого часу досліджують вибірковими обстеженнями всіх категорій працівників: осіб, що працюють за наймом та не за наймом, що дозволяє проаналізувати «звичайний» та «фактичний» робочий час. Звичайним є робочий час, відпрацьований протягом типового тижня чи типового дня. Поняття застосовне для персоналу, що працює в даний момент й таких, що тимчасово відсутні на роботі.

Фактична тривалість робочого тижня упродовж аналізованого періоду за всіма видами робіт визначається анкетуванням і ґрунтується на індивідуальних відповідях респондентів в рамках обстеження робочої сили. Фактичну тривалість робочого тижня конкретної особи визначають порівнянням та поєднанням відповідей на запитання щодо звичайної тривалості роботи, додатково відпрацьованих годин, а також невідпрацьованих годин з економічних або особистих підстав.

Фактична тривалість робочого тижня (PT_{ϕ}) – це час, який працівник фактично виробив упродовж аналізованого тижня на всіх роботах, без урахування часу, коли він не працював з економічних або особистих підстав (хвороба, відпустка тощо):

$$PT_{\phi} = (PT_z + PT_d) - PT_n, \quad (1)$$

де PT_{ϕ} – фактична тривалість аналізованого робочого тижня (годин); PT_z – звичайна тривалість робочого тижня; PT_d – додаткові години роботи на аналізованому тижні; PT_n – не відпрацьовані на аналізованому тижні години роботи.

На основі даних щодо фактичної тривалості роботи працівників, визначають середню тривалість фактично відпрацьованого тижневого робочого часу ($\overline{PT\phi}$) на одну зайняту особу [2]:

$$\overline{PT\phi} = \frac{\sum_{i=1}^n PT\phi n 3n}{3n}, \quad (2)$$

де $\sum_{i=1}^n PT\phi n 3n$ – кількість фактично виробленого робочого часу впродовж тижня всіма працівниками (людино-годин); $3n$ – загальна кількість зайнятих осіб.

В індустрії туризму типові ситуації не однакові по періодах, тобто, в сезонних роботах звичайний робочий час, як правило, не однаковий. У низький сезон звичайний робочий час, як правило, дорівнює нормативно встановленому.

Отже, як висновок можна зазначити, що зайнятими економічною діяльністю вважають осіб, які впродовж досліджуваного періоду працювали як мінімум одну годину. В міжнародній практиці в індустрії туризму щодо кожного робочого місця працівників класифікують як зайнятих по найму або самостійно зайнятих.

Зайнятість в індустрії туризму обраховують за принципово різними методиками: як кількість зайнятих за основним місцем роботи або за одним з робочих місць, як загальну кількість робочих місць та як обсяги зайнятості у неформальному секторі індустрії туризму. Методики відмінні за інтерпретацією щодо зайнятих осіб та робочих місць.

Вибіркові обстеження всіх категорій працівників дозволяють проаналізувати «звичайний» та «фактичний» робочий час».

Формування цілісної картини щодо зайнятості в індустрії туризму передбачає також групування зайнятих по вікових групах, статі, рівню освіти та громадянству зайнятих осіб.

1. Вспомогательный счет туризма: рекомендуемая методологическая основа. Евростат. 2008. – 145 с.

2. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення. Затверджені Наказом Державного комітету статистики України №12 від 19.01.2011р. / [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.

3. Закон України «Про зайнятість» від 05.07.2012р. №5067-VI / [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.

4. Международные рекомендации по статистике туризма ООН. – Нью-Йорк, 2008. – 179 с.

5. Методика визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки України. Затверджена наказом Державного комітету статистики України №73 від 29.02.2000 р. / [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>.

Отримано 26.03.2013