

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ «КИЇВСЬКИЙ
ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Підручник

Видання друге перероблене і доповнене

Затверджено Вченою радою КПІ ім. Ігоря Сікорського
як підручник для здобувачів ступеня бакалавра,
за спеціальністю 051 «Економіка»

Електронне мережне навчальне видання



Київ
КПІ ім. Ігоря Сікорського
2023

Автори:	Ляш Ольга Ігорівна, д-р екон. наук, проф. Черненко Наталя Олександрівна, канд. екон. наук, доц. Шевчук Олена Анатоліївна, д-р екон. наук, проф. Трофименко Олена Олексіївна, д-р екон. наук, проф. Гринкевич Світлана Степанівна, д-р екон. наук, проф. Глуценко Ярослава Іванівна, канд. екон. наук, доц.
Рецензенти:	Васильців Т. Г., д-р екон. наук, проф., завідувач відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України». Данько Ю. І., д-р екон. наук, проф., проректор з наукової роботи Сумського національного аграрного університету. Дунська А. Р., д-р екон. наук, проф., професор кафедри менеджменту підприємств, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського».
Відповідальний редактор	Войтко С. В., д-р екон. наук, проф., професор кафедри міжнародної економіки, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського».

*Гриф надано Вченою радою КПІ ім. Ігоря Сікорського
(протокол № 10 від 06.11.2023 р.)*

Економіка праці і соціально-трудові відносини [Електронний ресурс]: підруч. для студ. спец. 051 «Економіка» / О. І. Ляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук, О. О. Трофименко, С. С. Гринкевич, Я. І. Глуценко; друге видання, за заг. ред. проф. О. І. Ляш, Н. О. Черненко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Електрон. текстові дані (1 файл: 1,73 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. – 371 с.

Друге видання даного підручника перероблене та логічно доповнене матеріалом навчального посібника «Економіка праці й соціально-трудові відносини» авторів: О.І. Ляш, С.С. Гринкевич, перше видання якого побачило світ у 2010 році (видавництво «Знання», Київ). У другому виданні, викладено концептуальні основи економіки праці і соціально-трудових відносин, що враховують сучасні орієнтири ринкової економіки України в умовах «нової нормальності». Глобальні пандемії, війни змінюють звичайне уявлення про те, що таке «нормальність» і як діє ринок праці за таких обставин. Враховуючи це, у другому виданні даного підручника, дуже доступно та у повному обсязі наведений матеріал, що розкриває теоретичні та практичні питання: формування та використання потенціалу праці на макро- та мікрорівнях, функціонування підприємств, людського розвитку, самореалізації людини на ринку праці, управління людським капіталом. Наведено відомості про міжнародну та українську законодавчі бази щодо сучасних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин. Друге видання підручника розраховано на здобувачів закладів вищої освіти економічних спеціальностей, аспірантів, викладачів, науковців, спеціалістів та усіх, хто цікавиться проблематикою економіки праці та управління соціально-трудовими відносинами.

Реєстр. № **П XX/XX-XXX**. Обсяг **X,X** авт. арк.

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
проспект Перемоги, 37, м. Київ, 03056
<https://kpi.ua>

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 5354 від 25.05.2017 р.

© О. І. Ляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук, О. О. Трофименко,
С. С. Гринкевич, Я. І. Глуценко, 2023
© КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2023

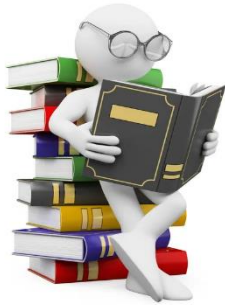
ЗМІСТ

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ	4
ПЕРЕДМОВА ДО ДРУГОГО ВИДАННЯ	5
Розділ 1 . СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ	10
1.1. Етимологія вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»	10
Контрольні запитання	17
1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	19
Контрольні запитання	36
1.3. Соціально-трудові відносини як система	38
Контрольні запитання	52
1.4. Соціальне партнерство	53
Контрольні запитання	64
1.5. Ринок праці та механізм його функціонування.....	65
Контрольні запитання	95
1.6. Соціально-трудові відносини зайнятості.....	98
Контрольні запитання	120
Розділ 2 ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	122
2.1. Організація, регулювання та нормування праці	122
Контрольні запитання	153
2.2. Продуктивність та ефективність праці	154
Контрольні запитання	167
2.3. Політика доходів і система оплата праці.....	168
Контрольні запитання	228
2.4. Планування праці.....	230
Контрольні запитання	240
2.5 Аналіз, звітність та аудит у сфері праці.....	241
Контрольні запитання	283
2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери	285
Контрольні запитання	293
2.7. Міжнародна організація праці та закордонний досвід регулювання соціально-трудових відносин	295
Контрольні запитання	310
2.8. Україна у міжнародних міграційних процесах. Неформальна форма зайнятості у світовому ринку праці	311
Контрольні запитання	316
ДОДАТКИ	318
ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК	Error! Bookmark not defined.
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	358

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

ВВП – валовий внутрішній продукт
ВНП – валовий національний продукт
ВП – вартість продукції
ВП – обсяг виробництва
ВП(РП) – валова продукція (реалізована продукція)
ГФЗ – гнучкі форми зайнятості
ДСЗ – Державна служба зайнятості
ЕОМ – електронно-обчислювальна машина
ЄТКД – Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник
ЄТС – єдині тарифні сітки
ЗМ – зміни (роботи устаткування)
ЗП – заробітна плата
КТВ – коефіцієнт трудового внеску
КТУ – коефіцієнт трудової участі
МБП – Міжнародне бюро праці
МКП – Міжнародна конференція праці
МОП – Міжнародна організація праці
МСП – мінімальний споживчий бюджет
НТП – науково-технічний прогрес
ОВЗ – основні виробничі засоби
ПВП – промислово-виробничий персонал
ПП – продуктивність праці
ПР ООН – Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй
СОТ – Світова організація торгівлі
страхування України на випадок безробіття
ТР – трудомісткість виробництва
ФЗДСС – Фонд загальнообов'язкового державного соціального
ФО – фондоозброєність
ФОП – фонд оплати праці
ФРЧ – фонд робочого часу
ФРЧ – фонд робочого часу

ПЕРЕДМОВА ДО ДРУГОГО ВИДАННЯ



*Здається, всі шукали
найкоротшої дороги до
грошей і при цьому
оминали найпрямішу - ту,
яка веде через працю.*

Генрі Форд

Особливості та закономірності розвитку глобального ринку та вітчизняної економіки потребують нового погляду на відображення проблем в області економіки праці і соціально-трудових відносин. З часу публікації попередньої редакції навчального посібника, «ділове» середовище зазнало істотних змін, це пов'язано з темпами розвитку НТП та впровадження інновацій, збільшенням інвестицій у людський капітал та переходу, до так званої, «економіки вільних заробітків», це окреслює потребу у навчанні протягом усього життя, внаслідок трансформації бізнесу та появи нових компетентностей, сучасних видів професійної діяльності.

Друге видання даного підручника перероблено та логічно доповнено матеріалом навчального посібника «Економіка праці й соціально-трудові відносини» авторів: О.І. Іляш, С.С. Гринкевич, видавництво «Знання», Київ, рекомендованого Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів, перше видання якого побачило світ у 2010 році. Незважаючи на те, що друге, перероблене та доповнене видання підручника зберігає структуру та підходи, що були закладені у попередньому виданні, даний підручник ґрунтується на фундаментально нових концептуальних уявленнях про функціонування й ефективність ринку праці, формування та регулювання соціально-трудових відносин, а також, на результатах аналізу соціально-економічних процесів української та світової економіки.

Важливою перевагою даного підручника є цілісність викладу матеріалу: науковим, але в той же час доступним викладом матеріалу. Це дозволяє студентам глибоко засвоювати зміст курсу, аргументовано відповідати на задані питання, розуміти сутність і соціальне значення своєї майбутньої професії, проявляти до неї постійну зацікавленість. Підручник складається з двох розділів, де, порівняно з попереднім виданням, розширено теоретичні аспекти кожної теми, а питання економіки праці розглядаються в органічному взаємозв'язку з соціально-трудовими відносинами.

В першому розділі «Соціально-трудові відносини на ринку праці» відображено основи функціонування трудових ресурсів та трудового потенціалу суспільства, проблеми формування та удосконалення соціально-трудових відносин, розглянуто механізми запровадження в Україні дієвої системи соціального партнерства, визначено основні категорії, компоненти, механізми та особливості функціонування ринку праці в Україні, розглянуто соціально-трудові відносини зайнятості та безробіття, приведено законодавчі основи управління зайнятістю.

У другому розділі «Економічний механізм оцінювання результатів трудової діяльності» розглянуто основні поняття та елементи організації й нормування праці, її продуктивності, ефективності; питання регламентації та оплати праці, визначено параметри оцінки використання персоналу.

Запропонований підручник містить сучасні статистичні матеріали, які відображають розвиток ринку праці та соціально-трудових відносин в Україні, що надає можливість для обґрунтування практичних рекомендацій, заснованих на теоретичних положеннях. Для перевірки рівня засвоєння поданого матеріалу у підручнику, при розкритті кожної теми, наводяться контрольні запитання. Ця інформація може бути використана для розробки екзаменаційних білетів і тестів, допоможе здобувачам ВНЗ успішно засвоїти не тільки програмний матеріал, але й отримати ґрунтовніші знання зі спеціальності, поширити кругозір, підготуватись до подальшої практичної роботи. При цьому, методичний апарат підручника (подрібнена структура тексту, терміни і поняття, глосарій) спрощують сприйняття матеріалу. Автори сподіваються, що друге видання

даного підручника сприятиме формуванню економіко-організаційного та соціально-орієнтованого мислення фахівців і допоможе використовувати здобуті знання для якісного виконання своїх професійних обов'язків.

Із наукової точки зору цікавим є науково-методичний підхід до подання матеріалу у темах, який дає можливість сформуванню системи інформаційно-аналітичного забезпечення у процесі прийняття управлінських рішень органами державної влади щодо ефективного використання робочої сили на ринку праці.

Підручник «Економіка праці і соціально-трудова відносини» підготовлено колективом науковців і викладачів Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» та Національного університету «Львівська політехніка». Співавторами підручника є: д-р економічних наук, проф. О.І. Іляш (вступ, підрозд. 1.1-1.6, 2.1-2.6), д-р економічних наук, проф. С.С. Гринкевич (вступ, підрозд. 1.1-1.6, 2.5-2.6), д-р економічних наук, проф. О.А. Шевчук (вступ, підрозд. 1.5, 1.6, 2.6), д-р економічних наук, проф. О.О. Трофименко (вступ, підрозд. 2.1, 2.2, 2.4, 2.5), канд. економічних наук, доц. Я.І. Глущенко (вступ, підрозд. 1.4, 2.7), канд. економічних наук, доц. Н.О. Черненко (вступ, підрозд. 1.2, 1.3, 2.1, 2.4, 2.8).

Автори висловлюють щирі подяку відповідальному експерту та шановним рецензентам за цінні та корисні зауваження, які надали можливість переробити, раніше виданий навчальний посібник з економіки праці та соціально-трудових відносин, поліпшити його структуру та зміст.

Враховуючи видавничий досвід авторів, зміст видання, позитивні відгуки рецензентів, сподіваємося, що матеріал даного підручника стане основою для подальшого опанування дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини», а також дозволить підвищити рівень підготовки фахівців у відповідності до вимог, що ставить перед ними глобальний ринок праці.

ВСТУП

Економіка праці та соціально-трудові відносини складають основу економічних систем, впливаючи на добробут людей, ефективність роботи організацій та суспільний розвиток в цілому. Якщо економіка праці заглиблюється в механізми, які керують розподілом, використанням і компенсацією людських ресурсів, то соціально-трудові відносини вивчають складну мережу взаємозв'язків між роботодавцями, працівниками та іншими зацікавленими сторонами,

У цьому підручнику ми занурилися в широкий спектр проблем і ключових аспектів, починаючи від історії виникнення та становлення теорії зайнятості та ринків праці і закінчуючи принципами розподілу трудових ресурсів і тонкощами соціально-трудових відносин. Ми розглянемо питання вимірювання продуктивності, політики доходів, планування зайнятості та ролі міжнародних організацій у формуванні глобального ринку праці.

Підручник складається з двох ґрунтовних розділів.

Розділ 1: Соціально-трудові відносини на ринку праці – закладає основу для розуміння дисципліни "Економіка праці та соціально-трудові відносини". Спочатку розглядається етимологія цієї дисципліни, простежується її історичне коріння та еволюція. Далі розкривається поняття трудових ресурсів і трудового потенціалу, підкреслюється їх значення у формуванні соціально-трудових відносин у суспільстві. Вводиться поняття соціально-трудових відносин як системи, з'ясовуються її складові та взаємозалежності. Крім того, у розділі розглядається концепція соціального партнерства як системи, підкреслюється його роль у формуванні гармонійних відносин між роботодавцями, найманими працівниками та іншими зацікавленими сторонами. Розділ завершується дослідженням ринку праці та механізму його функціонування, що висвітлює фактори, які формують поведінку на ринку праці та забезпечують динаміку зайнятості.

Розділ 2: Економічний механізм оцінювання продуктивності праці – зосереджується на економічних механізмах, що використовуються для

оцінювання та аналізу продуктивності праці. Спочатку розкриваються питання організації, регулювання та стандартизації праці, висвітлюються нормативно-правова база та політика, які регулюють трудову діяльність. Вводяться ключові поняття продуктивності та ефективності праці, що є важливими для збільшення загального обсягу економічного виробництва. Також аналізуються особливості формування політики доходів та системи оплати праці, досліджуються фактори, що визначають справедливу та рівноправну винагороду за працю. Крім того, розглядаються питання планування робочої сили, висвітлюються методології, що використовуються для визначення відповідності між потребами в робочій силі та організаційними цілями. Поряд з цим розкриваються поняття аналізу, звітності та аудиту у сфері праці, підкреслюється їх важливість для вимірювання та моніторингу соціально-трудої сфери. Насамкінець, розділ містить інформацію про роль Міжнародної організації праці (МОП) та зарубіжний досвід регулювання соціально-трудоих відносин, що надає читачам можливість отримати глобальне уявлення про цю предметну область.

Таким чином, цей підручник на основі реальних прикладів, теоретичних досліджень та контрольних питань має на меті розвинути ваше критичне мислення, аналітичні навички та практичне розуміння економіки праці та соціально-трудоих відносин. Інтегруючи теорію, практичні знання та міжнародні перспективи, цей підручник надає можливість студентам, дослідникам і практикам орієнтуватися в складних питаннях економіки праці та соціально-трудоих відносин, сприяючи формуванню більш усвідомленого та сталого підходу до праці в сучасному динамічному середовищі.

Розділ 1 . СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Етимологія вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини»



Для людини немає нічого більш природного, ніж праця, людина народжена для неї, як птах для польоту і риба для плавання.

Ф. Петрарка

Забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України передбачає вирішення проблем праце-використання як невід'ємної складової вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини». У свою чергу, проблеми трудової діяльності людей стали об'єктом дослідження багатьох наукових дисциплін, а економіка праці виділилась як окрема галузь економічної науки.



Економіка праці – це функціональна, нова галузь економічної науки, яка вивчає виробничі відносини, що виникають у процесі організації суспільної праці.

Вона вивчає конкретні форми і методи економічних законів та явищ для більш ефективного використання робочої сили, матеріального та морального стимулювання працівників. При цьому **використання терміну «соціально-трудова відносини»** обумовлено розвитком наукових й прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки; вирішенням важливих завдань соціально-економічної реформи в Україні (зокрема, стабілізацією соціально-економічної політики та підвищенням рівня життя населення); становленням соціально орієнтованої ринкової економіки, яка передбачає регламентацію соціально-трудова відносин, розроблення механізму їх розвитку й ефективного

регулювання та інтеграцію національної системи соціально-трудових відносин у систему соціально-трудових відносин, визнану світовим співтовариством.

Значення економіки праці істотно зростає в умовах сьогодення в період ринкової економіки, оскільки отримані знання дають можливість, якщо треба, підвищити соціальну активність людей, а також ефективність їх трудової діяльності. В цілому ж вивчення матеріалу ґрунтується на об'єктивних економічних законах і механізмах ринкової економіки.

Вивчення матеріалу підручника ґрунтується на *системі економічних законів та механізмів ринкової економіки*. Як відомо, завданням економічної теорії як джерела вивчення економіки праці або аналізу є зведення в систему, пояснення та узагальнення фактів реального життя. Принципи, концепції, теорії як кінцевий результат економічного аналізу забезпечують порядок і сенс у наборі цих фактів, пов'язуючи їх в одне ціле, установлюючи належні взаємо-зв'язки між ними і, виводячи з них певні узагальнення. У зв'язку з цим вивчення економіки праці та соціально-трудових відносин формує розуміння взаємозв'язків між змінними величинами. Розглядаючи поняття, що відображають той чи інший ступінь визначеності цих залежностей, слід звернути увагу на те, що в економіці праці використовують такі поняття, як «закони», «принципи», «теорії» та «моделі». У сучасній економічній науці всі ці терміни дедалі частіше використовують як взаємозамінні, вони характеризують узагальнення чи констатацію закономірностей в економічній діяльності.

Дослідження та вивчення економіки праці, як і будь-якої іншої науки, неможливі без уміння оперувати *теоретичною та методологічною базою*, засвоєними під час *вивчення дисципліни* – це загальновизнані наукові методи фундаментальної і загальнонаукової методології пізнання досліджуваних явищ і процесів з використанням засобів макро- та мікроекономічного аналізу.

Для опанування сучасних питань економіки праці та соціально-трудових відносин характерно застосування методів: наукової абстракції, аналізу і синтезу, а також, використання агрегованих величин, що характеризують поточний стан і розвиток економіки праці як єдиного цілого.

Отже, цілями *макроекономічного* аналізу показників у сфері праці є:

- побудова формалізованих моделей типової поведінки суб'єктів ринку праці на основі аналізу прийняття рішень «агрегованими» економічними суб'єктами;
- виявлення загальних закономірностей економічного розвитку трудового потенціалу, людського капіталу політики доходів та оплати праці на основі аналізу наявних змін і тенденцій;
- аналіз механізму взаємодії суб'єктів ринку праці та виявлення характеру наслідків прийнятих ними рішень для економічної кон'юнктури;
- проведення, власне, макроекономічного аналізу політики доходів та оплати праці, тобто статистичне наповнення (підтвердження) теоретичних концепцій.

Цілями *мікроекономічного* аналізу у сфері економіки праці є дослідження проблем працевикористання, а саме:

- оцінювання трудових ресурсів та трудового потенціалу підприємства;
- визначення підходів щодо розроблення на рівні підприємства механізму формування соціально-трудова відносин;
- дослідження рівня організації та нормування праці;
- діагностику ефективності та продуктивності праці працівників;
- комплексний, порівняльний аналіз рівнів оплати праці на підприємстві.

Вивчення та узагальнення наукових розробок в економіці праці супроводжуються використанням соціологічних (соціологічне опитування та обробка його результатів) і статистико-економічних методів: вибіркового спостереження, порівняння, групування, рядів динаміки, середніх величин, індексного тощо. Окремі дослідження ґрунтуються на ідеях конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), нормативно-правових документах України, розробках науково-дослідних установ та окремих вчених.

Під час вивчення економіки праці не менш важливим аспектом є узагальнення наукових поглядів зарубіжних та вітчизняних вчених щодо сутності економіки праці і соціально-трудова відносин. Як відомо, більшість

зарубіжних вчених схилиються до того, що економіка праці – це дослідження функціонування і результатів ринку у сфері праці, а саме вивчення поведінки працедавців і працівників, ролі стимулів та мотивів, зокрема прибутку й зарплати у процесі діяльності, умов праці та інше. Українські ж учені схильні до думки, що у процесі вивчення економіки праці основні акценти слід робити на праці як взаємодії між людьми щодо виробництва продукції чи надання послуг.

Праця виступає основою для виникнення таких людських властивостей, як спілкування, свідомість, мова, формування духовних цінностей. Як цілеспрямована діяльність, у процесі якої людина впливає на природу з допомогою засобів праці. Тобто, праця від початку виступає як спільна діяльність, яка передбачає певні форми соціальної організації, завдяки яким досягається необхідна узгодженість індивідуальних і групових дій, скерованих на досягнення життєвих цілей.

Отже, «Економіка праці і соціально-трудові відносини» має власний *об'єкт* вивчення – працю як джерело формування та накопичення досвіду, вміння та навичок, які використовуються у процесі життєдіяльності людини.

Особливості праці як об'єкта дослідження полягають у такому:

- *праця* – фундаментальна форма діяльності людини, що спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей та надання різноманітних послуг; це доцільна діяльність людей зі створення благ і послуг, яка має бути ефективною, раціональною, економічно організованою;
- праця є однією з основних умов життєдіяльності як окремого індивіда, так і суспільства;
- праця є фактором функціонування організацій та підприємств;
- праця не повинна розглядатися як товар, оскільки товаром виступає здатність виконувати суспільно-корисну працю;
- у процесі праці формується система соціально-трудових відносин як на макро-, так і на мікрорівні.

Отже, *праця* – це доцільна діяльність людей зі створення благ і послуг. Виділяють *п'ять обов'язкових елементів праці*: робоча сила; засоби праці; предмети праці; технологія діяльності; організація праці.

Сутність праці як соціального явища виявляється в її функціях, зокрема: створення матеріально-культурних благ; забезпечення суспільства предметами та послугами; забезпечення матеріального добробуту працівника і членів його сім'ї; соціально-диференційна функція праці; статусна функція праці; формування особистості; ціннісна функція праці; інтелектуальна складова.

В уявленні про працю виділяють **різні аспекти**.

Економічні – характеризують зайнятість населення, ринок праці, продуктивність праці, організацію та нормування праці, оплату і матеріальне стимулювання праці, планування, облік та аудит праці.

Техніко-технологічні – передбачають технічне і технологічне оснащення, електро- та енергооснащуваність, техніку безпеки тощо.

Соціальні – відображають змістовність, привабливість, престижність, мотивацію, соціальне партнерство.

Психофізіологічні – визначають рівень тяжкості, напруженості, санітарно-гігієнічні умови праці.

Правові – передбачають законодавче регулювання трудових відносин, відносин на ринку праці і под.

Праця є видом діяльності людини. **Діяльність** – це внутрішня і зовнішня активність людини, регульовані усвідомленою ціллю. Розрізняють трудову і нетрудову діяльність.

Критеріями, що відрізняють трудову діяльність від нетрудової, виступають: зв'язок зі створенням благ; цілеспрямованість діяльності; легітимність діяльності.

У процесі праці на людину впливає велика кількість зовнішніх виробничих та позавиробничих факторів, які називають **умовами праці**, тобто сукупність елементів виробничого середовища, що впливають на функціональний стан людини, її працездатність, здоров'я та усі сторони її трудового життя. Розрізняють соціально-економічні та виробничі умови праці.

Соціально-економічні включають усе те, що впливає на рівень підготовки працівника до участі у праці, на відновлення робочої сили.

Виробничі умови праці – це всі елементи виробничого середовища, що впливають на працівника у процесі праці, на його здоров'я і працездатність.

Суспільна праця виступає загальною базою, витокотом усіх соціальних явищ. Вона змінює положення різних груп працівників, їх соціальні якості, у цьому й проявляється сутність праці як базового соціального процесу. Найбільш повно соціальна сутність праці розкривається в категоріях «*характер праці*» і «*зміст праці*».

В аналізі **змісту праці** враховують, що у процесі праці реалізуються такі функції:

- *логічна* – пов'язана з визначенням цілі та підготовкою системи необхідних трудових операцій;
- *виконавська* – регламентує, що засоби праці мають відповідати поставленим завданням;
- *контрольно-реєстраційна* – спостереження за технологічним процесом;
- *регульовальна* – коригування й уточнення заданих програм;
- *управлінська* – полягає в реалізації планів для забезпечення оптимального функціонування системи в цілому.

Під **характером праці** розуміють соціально-економічні чинники, що виражають тип суспільної організації праці та ставлення до неї працівників.

До показників характеру праці відносять:

- форму власності;
- ставлення працівників до праці;
- відносини розподілу зроблених продуктів і послуг;
- ступінь соціальних розходжень у процесі праці.

Слід визнати, що характер праці формується значною мірою під впливом особливостей змісту праці за такими ознаками, як частка фізичної та розумової праці, рівень кваліфікації, умови праці та ін. Різноманітність характеру і змісту праці відображено в різноманітності видів праці.

Праця є одночасно розумовою і фізичною діяльністю. Такий поділ обумовлений тим, які сили, фізичні чи духовні, людина переважно докладає для

розвитку особистості та отримання за працю доходів. Нині розрізняють низку класифікаційних ознак поділу праці.

1) *Залежно від освіти* працю поділяють на такі види:

- *Праця, що вимагає великої попередньої підготовки* – навчання упродовж декількох років, обов’язковий підсумковий іспит.

- *Праця, що не вимагає великої попередньої підготовки* – підготовка здійснюється протягом кількох днів.

- *Праця, що не вимагає підготовки* – робоча сила може бути використана на простих видах праці й не потребує додаткової підготовки.

2) *За характером і змістом праці* її поділяють:

- на працю найману і приватну;
- індивідуальну і колективну;
- фізичну і розумову;
- репродуктивну і творчу.

3) *За предметом та продуктом праці* праця буває наукова, інженерна, управлінська, виробнича, підприємницька, інноваційна, промислова, транспортна.

4) *За засобами і способами праця* буває: ручна, механізована, автоматизована, високотехнологічна.

5) *За умовами праці* поділяють на такі види:

- стаціонарна і переносна;
- наземна і підземна;
- легка і важка;
- приваблива й неприваблива.

Розглянуті вище аспекти працевикористання обумовили формування і розвиток *предмета* дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» – вивчення суспільної форми праці, соціально-економічної політики у сфері трудової діяльності, методів управління персоналом, умов оплати праці, дослідження теоретичних і практичних проблем формування людського потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на

макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

У зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин найсуттєвіші перетворення відбуваються саме у соціально-трудовій сфері, основою якої є праця. Це висуває нові вимоги до професійної підготовки фахівців вищої кваліфікації, яким належить вирішувати надзвичайно важливі та складні проблеми підвищення ефективності праці й гармонізації соціально-трудових відносин на всіх рівнях.

Економіка праці і соціально-трудові відносини є невід'ємною складовою вивчення економічних, правових, соціологічних, філософських, математичних, управлінських, психологічних дисциплін та наук. Дослідження проблем ефективності праці полягає передусім в освоєнні та грамотному застосуванні методів зіставлення результатів та витрат праці, доходів від трудової діяльності та затрат на утримання персоналу; вивчення системності та порядку формування фонду оплати праці, а також ефективності його використання; оцінювання внеску окремих співробітників та колективів у загальні підсумки діяльності підприємства; вивчення механізму функціонування системи соціально-трудових відносин; визначення факторів і використання резервів збільшення й покращання результатів і зменшення витрат праці. На основі теорії ефективності формуються критерії оцінювання діяльності людей і господарських систем.



Контрольні запитання

1. На яких концепціях ґрунтується сучасні підходи до вивчення дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини»?
2. Які основні принципи регулювання соціально-трудових відносин в сучасному світі?
3. Які особливості праці як об'єкта дослідження Ви знаєте?
4. Охарактеризуйте предмет дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».

5. Від чого залежить здатність людини виконувати суспільно корисну працю?

6. Обґрунтуйте вплив науково-технічного прогресу на працю.

7. Які наслідки можуть мати кризові ситуації на економіку праці та соціально-трудова відносини?

8. У чому полягає відмінність наукових поглядів зарубіжних та вітчизняних вчених щодо сутності економіки праці та соціально-трудова відносин?

Рекомендована література: [11]; [12]; [13]; [22]; [26]; [29]; [32]; [35]; [41]; [42]; [54].

1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства



Багатство країни не обов'язково будується на власних природних ресурсах, воно досягне навіть за їх повної відсутності. Найголовнішим ресурсом є людина. Державі лише потрібно забезпечити основу для розквіту таланту людей.

Маргарет Тетчер

Стан і розвиток суспільства визначається кількістю та складом його населення.

Населення - це сукупність людей, які проживають на певній території, певної держави і підлягають її юрисдикції, виступає одночасно як виробник, так і споживач матеріальних та духовних цінностей (громадяни, іноземці, особи, які не мають громадянства, й ті, що мають подвійне громадянство).

Частиною населення і фактором демографічного розвитку суспільства є **трудові ресурси**. Вони необхідні для оцінки ринку праці та проведення державою ефективної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятість.



Вперше термін **трудові ресурси** з'явився в одній зі статей академіка Станіслава Густавовича Струмиліна. У 1954 році «Міжнародна конференція статистиків праці» затвердила визначення «загальні трудові ресурси», що склалися з "трудових ресурсів" і "військовослужбовців". В той час, право на працю, законодавчо було закріплено «як обов'язок кожного працездатного громадянина працювати». Сучасне трактування «трудових ресурсів» - головна продуктивна сила суспільства, вони створюють суспільно необхідні матеріальні і нематеріальні блага, задовольняють потреби суспільства.

За рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) **трудові ресурси** поділяють на економічно активне населення (ЕАН) й економічно неактивне населення (ЕНН) (рис. 1.1).

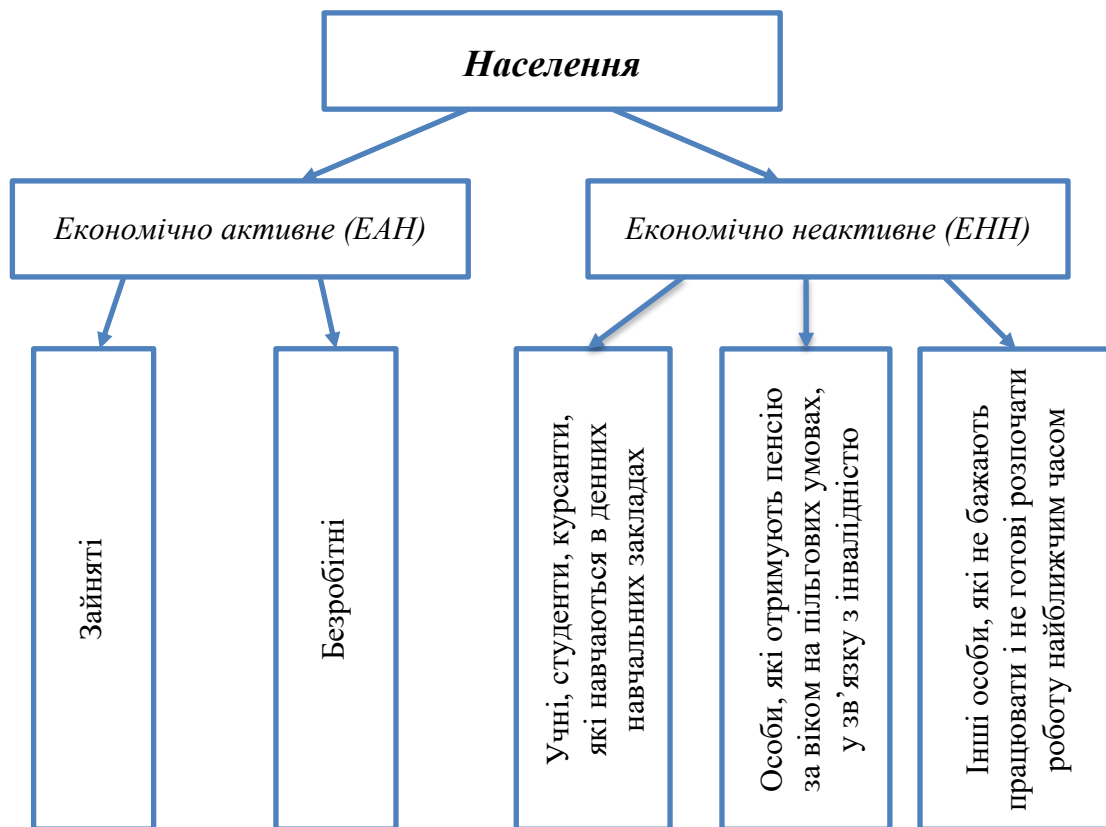


Рис. 1.1. Структура населення



Економічно активне населення – це частина населення

(обох статей), яка впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили для ринкового (а також, для деяких видів неринкового) виробництва товарів та послуг. До складу економічно активного населення входять тільки ті особи, які займалися економічною діяльністю або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікуються як «зайняті» або «безробітні». З урахуванням рекомендацій МОП та вікової структури зайнятого населення економічну активність населення в Україні визначають щодо осіб обох статей віком від 15 до 70 років включно (відповідно до Наказу Державного комітету статистики України 19.01.2011р. № 12).

Зайнятими економічною діяльністю (**зайняте** населення) вважають осіб віком 15–70 років, які впродовж тижня:

– працювали хоча б 1 годину: (міжнародні стандарти зазначають, що роботи, виконаної протягом однієї години у сфері економічної діяльності, вже достатньо, щоб особа була віднесена до числа зайнятих) за наймом за

винагороду в грошовому чи натуральному вигляді, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

– особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (власну справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них особисто обставин.

До складу зайнятого населення не включають осіб, які виконують неоплачувану громадську чи добровільну роботу, та осіб, які виконують тільки домашні обов'язки. *Громадська добровільна* діяльність не є економічним видом діяльності та має три визначальні риси:

а) не повинна оплачуватись;

б) виконується за власним бажанням, без примусу, на відміну, наприклад, від строкової військової служби;

в) виконується для організації, громади чи особи, з якою відсутні родинні зв'язки, поза власним домашнім господарством (відповідно до Наказу Державного комітету статистики України 19.01.2011р. № 12).

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», *безробітні* – це громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Безробітними визнають також інвалідів, які не досягли пенсійного віку, не працюють і зареєстровані як такі, що шукають роботу.

Відмінності між поняттям «безробітні» за методологією МОП та відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» представлені (табл. 1.1).

У національній статистичній практиці рівні економічної активності та зайнятості зазвичай розраховують по відношенню до всього населення відповідного віку, а безробіття – до економічно активного

**«Безробітні» за методологією МОП та по Закону України «Про
зайнятість населення»**

БЕЗРОБІТНІ	
<i>За методологією МОП</i>	<i>За Законом України «Про зайнятість населення»</i>
Це особи віком 15-70 років (Зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які: 1) не мають роботи; 2) шукають роботу або намагаються організувати власну справу; 3) готуються приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів.	Це працездатні громадяни, які: 1) не мають роботи і заробітку або інших передбачених законодавством доходів; 2) зареєстровані в державній службі зайнятості як ті, що шукають роботу; 3) готові та здатні приступити до підходящої роботи.
До безробітних також відносять особи, які за направленням служби зайнятості знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але наразі ще не працюють.	До безробітних також відносять інваліди, що не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу.

До економічно неактивного населення (населення поза робочою силою)— відносяться особи, які не входять до складу робочої сили, тобто не є зайнятими або безробітними (у визначенні МОП) та існують за рахунок утримання сім'єю та суспільством.

При аналізі складу економічно неактивного населення, слід урахувувати його природний рух, оскільки загальні тенденції щодо «старіння» населення країни, зумовлюють збільшення кількості осіб старше працездатного віку, переважна більшість яких знаходиться поза робочою силою. Тобто відбувається постійний перехід частини населення зі стану економічно активного населення в стан економічно неактивного населення (вихід на пенсію, тимчасове припинення трудової діяльності), а з іншого боку – частина населення постійно входить до складу економічно активного населення (студенти після закінчення навчальних закладів; жінки, що відновлюють роботу, які до цього займалися доглядом за дітьми і домашнім господарством; пенсіонери, що відновлюють трудову діяльність із різних причин (низький розмір пенсії, прагнення суспільної корисності); частина населення, що вступає в працездатний вік і пропонує свої послуги на ринку праці.

Економічно неактивне населення включає (відповідно до Наказу Державного комітету статистики України 19.01.2011р. № 12):

- осіб молодше 15 та старше 70 років;
- осіб у віці 15–70 років, які не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні».
- бажають працювати та готові приступити до роботи, але не шукають роботу;
- не бажають працювати, тому що не мають необхідності;
- шукають роботу, але не готові приступити до неї.

Для раціонального формування і розподілу трудових ресурсів розробляють системи **балансів трудових ресурсів**.

Важливим інструментом управління трудовими ресурсами є ***система балансів трудових ресурсів***, які можуть укладатися на рівні держави, регіону чи адміністративної області. У практиці господарювання їх використовують, щоб збалансувати трудові ресурси на макро- та мікрорівнях.

До системи балансів трудових ресурсів входять:

- зведений баланс трудових ресурсів;
- баланс додаткової потреби у трудових ресурсах;
- баланс робочого часу;
- баланс кадрів.

В основу системи балансів покладено зведений баланс трудових ресурсів.



Баланс трудових ресурсів – баланс наявності та використання трудових ресурсів, складений з урахуванням їх поповнення і вибуття, сфери зайнятості, продуктивності праці.

За структурою баланс трудових ресурсів складається із двох частин: ресурсної (наявність чисельності та складу трудових ресурсів) ***і витратної*** (розподіл трудових ресурсів). Обидві частини балансу мають кореспондуватися.

Баланси укладають за звітний період і на плановий.

Звітний баланс показує фактичне співвідношення наявності ресурсів на певну календарну дату та їх розподіл. У ***планових балансах*** відображають

основні джерела й форми забезпечення господарства кадрами, порушення пропорцій затрат праці між сферами та галузями економіки на основі аналізу використання трудових ресурсів з урахуванням завдань економічного і соціального розвитку.

Розроблення балансу трудових ресурсів відбувається у кілька етапів:

1-й етап – обґрунтовується ресурсна частина;

2-й етап – обґрунтовується розподіл трудових ресурсів за галузями та сферами зайнятості;

3-й етап – здійснюється узгодження двох частин балансу.



Розрахунок ресурсної частини балансу трудових ресурсів виконують у такій послідовності:

➤ обґрунтовують чисельність населення у працездатному віці (за даними демографічного прогнозу) за допомогою формули:

$$ТР = Н_{пр} - (I + П_{п}) + П,$$

де ТР – чисельність трудових ресурсів;

$Н_{пр}$ – чисельність населення у працездатному віці;

I – чисельність непрацюючих інвалідів I та II груп у працездатному віці;

$П_{п}$ – чисельність осіб у працездатному віці, які отримують пенсію на пільгових умовах;

$П$ – чисельність працюючих пенсіонерів (за віком);

➤ визначають чисельність працюючих пенсіонерів у плановому періоді за формулою:

$$П_{пл} = П_{ф} + (Ч_{п} - Ч_{ф}) \cdot K_{т.а},$$

де $П_{пл}$ – чисельність працюючих пенсіонерів у плановому періоді;

$П_{ф}$ – фактична чисельність працюючих пенсіонерів на останню звітну дату;

$Ч_{п}$ – чисельність чоловіків і жінок у перше п'ятиріччя пенсійного віку на плановий період;

$Ч_{ф}$ – фактична чисельність чоловіків і жінок у перше п'ятиріччя пенсійного віку на останню звітну дату;

$K_{т.а}$ – розрахований за середньою арифметичною (зваженою) величиною, коефіцієнт трудової активності чоловіків і жінок першого п'ятиріччя пенсійного віку (за даними перепису населення);

➤ встановлюють чисельність зайнятих в особистих (індивідуальних) господарствах:

$$\text{ЧГ}_п = \text{ЧГ}_ф + Ж - (\text{Д}_п - \text{Д}_ф),$$

де $\text{ЧГ}_п$ – чисельність зайнятих в особистих господарствах у плановому періоді;

$\text{ЧГ}_ф$ – фактична чисельність зайнятих в особистих господарствах на останню звітну дату;

$Ж$ – чисельність жінок, які бажають працювати (за даними перепису населення);

$\text{Д}_п$ – чисельність дітей віком до 1,5 року на плановий період;

$\text{Д}_ф$ – фактична чисельність дітей віком до 1,5 року на останню звітну дату;

➤ обчислюють чисельність зайнятих у національній економіці:

$$З = \text{ТР} - \text{ЧГ}_п - У,$$

де ТР – чисельність трудових ресурсів;

$\text{ЧГ}_п$ – чисельність зайнятих в особистих господарствах;

$У$ – чисельність учнів віком від 16 років, які навчаються з відривом від виробництва.

Розподіл трудових ресурсів за галузями та сферами зайнятості на плановий період здійснюють за допомогою таких розрахунків:

$$\text{Ч}_{пм} = \text{Ч}_ф \cdot I_o / I_{пп},$$

$$\text{Ч}_{пн} = \text{Ч}_{пн} / H_p,$$

де $\text{Ч}_{пм}$ – планова чисельність зайнятих в окремій галузі матеріального виробництва;

$\text{Ч}_ф$ – фактична чисельність зайнятих в окремій галузі матеріального виробництва;

I_o – індекс росту обсягу продукції у певній галузі;

$I_{пп}$ – індекс росту продуктивності праці у певній галузі;

$\text{Ч}_{пн}$ – планова чисельність зайнятих у галузях невиробничої сфери;

$Ч_{\text{нп}}$ – середньорічна чисельність населення певного регіону на кінець планового періоду;

$H_{\text{п}}$ – плановий норматив забезпеченості певним видом послуг у розрахунку на 1000 (10 000) жителів.

Суму потреб у робочій силі по галузях щодо територіальних потреб порівнюють із показниками попереднього балансу про наявність ресурсів праці в регіоні, щоб виявити ступінь збалансованості планів розвитку галузей з наявністю робочої сили.

В даний час спостерігається невідповідність між кількістю ресурсів і потребою в них. Є необхідність реалізації додаткових заходів щодо інтенсифікації суспільного виробництва, підвищення продуктивності праці.

Оцінка трудових ресурсів здійснюється: кількісно та якісно.

Кількісна характеристика (чисельність трудових ресурсів; склад трудових ресурсів за статтю, віком та місцем проживання, національності та мови, релігії, зайнятості по галузях і сферах економіки).

Якісна характеристика (освітній рівень трудових ресурсів; професійно-кваліфікаційний склад трудових ресурсів).

Розраховують чисельність трудових ресурсів трьома методами:

1) демографічний метод:

$$S_{\text{тр}} = S_{\text{т}} - S_{\text{і}} - S_{\text{пп}} - S_{\text{п}},$$

де $S_{\text{тр}}$ - чисельність трудових ресурсів, чол.;

$S_{\text{т}}$ - чисельність населення в працездатному віці, чол.;

$S_{\text{і}}$ - чисельність інвалідів I і II групи, чол.;

$S_{\text{пп}}$ - чисельність працюючих підлітків, чол.;

$S_{\text{п}}$ - чисельність працюючих пенсіонерів, чол.;

2) економічний метод:

$$S_{\text{тр}} = S_{\text{з}} + S_{\text{дг}} + S_{\text{у}} + S_{\text{б}} + S_{\text{нз}},$$

де $S_{\text{з}}$ - чисельність фактично зайнятого населення, включаючи зайнятих в особистому підсобному господарстві, чол.;

$S_{\text{дг}}$ - чисельність зайнятого населення в домашньому господарстві, чол.;

$S_{\text{у}}$ - чисельність учнів з відривом від виробництва (старше 16 років), чол.;

S_B - чисельність безробітних, чол.;

S_{H3} - чисельність решти незайнятого населення в працездатному віці, чол.

Результати за двома методами не можуть збігатися із-за маятникової міграції - міграції, яка пов'язана з періодичним переміщенням населення з одного пункту в інший. Наприклад, в зв'язку з навчанням або роботою за межами місця проживання;

3) універсальний метод (з урахуванням маятникової міграції):

$$S_{тр} = S_{ПрП} + S_{пп} + S_{п} + (S_{прибув} - S_{вибув}),$$

де $S_{тр}$ - чисельність трудових ресурсів певної території (регіону, міста і ін.), чол;

$S_{ПрП}$ - чисельність працездатного населення в працездатному віці, чол. ;

$S_{пп}$ - чисельність працюючих підлітків, чол. ;

$S_{п}$ - чисельність працюючого населення пенсійного віку, чол. ;

$S_{прибув}$ - чисельність населення, прибулого на роботу на дану територію, чол. ;

$S_{вибув}$ - чисельність населення, який вибув з роботи з даної території на іншій території, чол.

Кількісно, зміни трудових ресурсів розраховують як: абсолютний приріст (на початок та кінець підзвітного періоду), темпи росту та приросту.

Для аналізу якісного складу трудових ресурсів використовують наступні показники:

1) професійна структура трудових ресурсів (питома вага трудових ресурсів різних професій у загальній їх чисельності).

професія - особливий вид трудової діяльності, який вимагає певних теоретичних знань і практичних навичок (наприклад: економіст, лікар, юрист).

спеціальність - це вид трудової діяльності в рамках однієї і тієї ж професії (наприклад: інженер-будівельник, лікар-терапевт);

2) кваліфікаційна структура трудових ресурсів (питома вага трудових ресурсів різних рівнів кваліфікації в загальній їх чисельності).

Працівники кожної професії і спеціальності розрізняються за рівнем кваліфікації. *Кваліфікація* - це сукупність спеціальних знань та практичних

навичок, які визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій відповідної складності (наприклад: висококваліфіковані працівники).

3) питома вага трудових ресурсів за всіма видами діяльності (в промисловості, сільському господарстві);

4) рівень кваліфікації за окремими групами в залежності від статі та віку.

Кількісна та якісна характеристики трудових ресурсів є вихідною інформацією для управління трудовими ресурсами регіону, області, країни.

Важливе значення у формуванні людських ресурсів має відтворення населення, трудових ресурсів.



Відтворення населення – це історично та соціально економічно обумовлений процес постійного і неперервного поновлення людських поколінь.

У відтворювальному процесі виділяють: фази, види та режими відтворення (табл.1.2).

Таблиця 1.2.

Характеристика фаз відтворення трудових ресурсів

Фази відтворення трудових ресурсів	Характеристика фази відтворення трудових ресурсів
Формування	Характеризується природним відтворенням, для цього необхідна вся інфраструктура сучасного існування (транспорт, зв'язок, заклади освіти, охорони здоров'я).
Розподілу	Характеризується розподілом трудових ресурсів по видам діяльності. Забезпечує функціонування ринку праці.
Перерозподілу	Характеризується рухом трудових ресурсів відповідно до попиту та пропозиції на ринку праці.
Використання	Характеризується використанням економічно активного населення на підприємствах. На цій фазі, основна проблема полягає, в забезпеченні зайнятості населення та в ефективному використанні трудових ресурсів.



Для кількісної характеристики відтворення населення використовують низку показників:

- коефіцієнт народжуваності $K_{\text{нар}}$:

$$K_{нар} = \frac{U_{нар}}{n \cdot U_{ср}} \cdot 1000 ;$$

- коефіцієнт смертності $K_{см}$:

$$K_{см} = \frac{U_{ном}}{n \cdot U_{ср}} \cdot 1000 ;$$

- коефіцієнт фертильності (плідності) $K_{ф}$:

$$K_{ф} = \frac{U_{нар}}{n \cdot U_{жс / ферт}} \cdot 1000 ;$$

- коефіцієнт механічного приросту $K_{мех/пр}$:

$$K_{мех/пр} = \frac{U_{приб} - U_{виб}}{n \cdot U_{ср}} \cdot 1000 ;$$

- коефіцієнт природного приросту $K_{прир/пр}$:

$$K_{прир/пр} = \frac{U_{нар} - U_{ном}}{n \cdot U_{ср}} \cdot 1000 ;$$

- коефіцієнт загального приросту $K_{заг/пр}$:

$$K_{заг/прир} = K_{мех/пр} + K_{прир/пр} ;$$

- коефіцієнт життєвості $K_{жит}$:

$$K_{жит} = \frac{U_{нар}}{U_{ном}} \cdot 100$$

або

$$K_{жит} = \frac{K_{нар}}{K_{см}} \cdot 100 ;$$

- середній темп росту населення T_p :

$$T_p = \sqrt[n]{\frac{U_{к / p}}{U_{н / p}}} ;$$

- середній темп приросту населення $T_{пр}$:

$$T_{пр} = \sqrt[n]{\frac{U_{к / p}}{U_{н / p}} - 1} ,$$

де $Ч_{нар}$ – чисельність народжених, осіб;

$Ч_{ср}$ – середньорічна чисельність населення, яка розраховується як середньо-арифметичне на початок і кінець періоду, осіб;

$Ч_{пом}$ – чисельність померлих, осіб;

$Ч_{ж/ферт}$ – чисельність жінок фертильного віку (від 15 до 49 років), осіб;

$Ч_{приб}$ – чисельність осіб, які прибули на певну територію;

$Ч_{виб}$ – чисельність осіб, які вибули з певної території;

$Ч_{п/р}$ – чисельність населення на початок періоду, осіб;

$Ч_{к/р}$ – чисельність населення на кінець періоду, осіб;

n – тривалість періоду, роки.

Види відтворення трудових ресурсів визначаються особливостями руху.



Види руху визначаються особливостями зміни чисельності та складу населення у країні в цілому і в окремих регіонах.

Природний рух населення – це результат процесів народжуваності та смертності людей. Якщо народжуваність перевищує смертність, то говорять про «природний приріст», якщо навпаки, то про «природний спад».

Механічний рух характеризує просторове переміщення населення (міграцію). Однією з основних ознак міграції населення є перетин адміністративного кордону території (держави, області, населеного пункту). Зовнішня міграція (еміграцію та імміграцію), пов'язану з перетинанням державного кордону. Її поділяють на між- та внутріконтинентальну. Внутрішню міграцію – переміщення з одного поселення до іншого. Розрізняють такі міграційні потоки: «село – місто», «місто – місто», «місто – село», «село – село». Головні причини міграції населення: соціально-економічні, політичні, воєнні, екологічні.

Соціальний рух населення виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення. Кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього рівнем освіти та культури, професійно-кваліфікаційною структурою, структурою зайнятості, статеві-віковим складом і багатьма іншими характеристиками.

Економічний рух пов'язаний зі зміною трудової активності населення (збільшенням або зменшенням ресурсів для праці).

Природний, міграційний та економічний рух населення характеризують кількісні характеристики населення, а соціальний – якісні.

У природному русі населення розрізняють типи його відтворення:

- **традиційний (екстенсивний)**, це кількісне зміна чисельності трудових ресурсів без якої-небудь зміни їх якісних характеристик (наприклад, зросла чисельність трудових ресурсів, а кваліфікаційний їх рівень залишився незмінним).
- **сучасний (інтенсивний)**, це якісна зміна наявних трудових ресурсів (наприклад, зростання освітнього рівня працівників, підвищення їх кваліфікації).

Вищевказані типи відтворення трудових ресурсів не існують окремо, а взаємно доповнюють один одного.

Основне джерело збільшення чисельності трудових ресурсів - це молодь, яка вступає в працездатний вік. Її чисельність залежить від режиму відтворення. Виділяють розширений, простий і звужений.

Розширений режим відтворення спостерігається тоді, коли кількість народжених перевищує кількість померлих в розрахунку на 1 000 жителів.

Простий режим відтворення характеризується відсутністю природного приросту чисельності населення (спостерігається рівність кількості народжених і померлих в розрахунку на 1 000 жителів).

Звужений режим відтворення характеризується не тільки відсутністю природного приросту чисельності населення, але і відбувається його абсолютне зменшення (депопуляція). Це, як правило, пов'язано зі зниженням рівня шлюбності і народжуваності в країні, а також із зростанням дитячої смертності.

Сучасна демографічна ситуація на всій території України є несприятливою і характеризується низьким показником народжуваності, природним спадом населення. Як наслідок, спостерігається тенденція до зниження економічно активної частини населення.



Трудовий потенціал - це сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність, або можливу кількість та якість праці, якими володіє суспільство при даному рівні розвитку науки й техніки.

Трудовий потенціал має вирішальне значення для розвитку економіки на всіх рівнях господарювання: національному, регіональному та на рівні суб'єктів господарювання. Залежно від рівня управління визначають трудовий потенціал країни (регіону), підприємства і працівника (рис. 1.2).

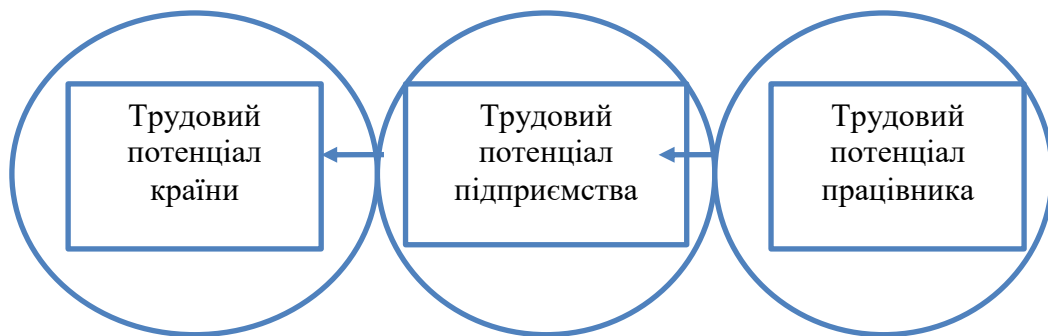


Рис. 1.2. Взаємозв'язок трудового потенціалу на різних рівнях управління

Трудовий потенціал працівника – непостійна величина, вона безупинно змінюється. Працездатність, творчі здібності можуть зростати унаслідок удосконалення знань і навичок, поліпшення умов праці, але вони можуть і знижуватись, якщо, зокрема, погіршується стан здоров'я працівника, стає більш жорстким режим праці. Трудовий потенціал працівника включає психофізіологічний, кваліфікаційний та особистісний потенціали і залежить від ступеня їх взаємного узгодження.

Трудовий потенціал підприємства як система завжди більший за суму складових індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників. У ньому виділяють такі *компоненти*: кадрові, професійні, кваліфікаційні та організаційні (рис.1.3).

Трудовий потенціал країни наявні в нинішній час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками.

Сукупність чинників, які прямо чи побічно впливають на формування та реалізацію трудового потенціалу підприємства, слід враховувати у процесі управління його соціально-економічною системою, оскільки трудовий потенціал є основою розвитку всієї соціально-економічної системи підприємства, що є сукупністю елементів, взаємопов'язаних щодо виробництва та реалізації продукції.



Рис. 1.3. Чинники, що впливають на формування та використання
трудового потенціалу підприємства

Надзвичайно важливо розглянути **вартісну оцінку трудового потенціалу: дохідний та витратний**.

Дохідний підхід вважають, що оцінювання трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей *створювати певний дохід*. Чим вища індивідуальна продуктивність праці працівника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. Використовуючи вартісну методику оцінки трудового потенціалу підприємства треба враховувати зміну вартості самих грошей, так само, як і при дисконтуванні чистих потоків економічного прибутку від експлуатації підприємства.

Витратний підхід - до суми минулих витрат на підготовку працівників прирівнюють витрати на поточне утримання та майбутній розвиток, однак такий підхід не бере до уваги відмінностей у сутності трудових зусиль виробничого персоналу та працівників апарату управління.

Окрім вартісної, дослідники проводять **експертне оцінювання трудового потенціалу**. В межах експертної оцінки трудового потенціалу підприємства виділяють *порівняльний підхід, оцінку трудового потенціалу на основі конкурентоспроможності персоналу, рівневий підхід*.

Яскравими *прикладоми порівняльних підходів* можна вважати методики оцінювання трудового потенціалу працівника, зокрема методи анкетування, інтерв'ю, тестування, описовий, визначеного рейтингу, оцінювання за вирішальною ситуацією, ділових ігор. Усі ці методи так чи інакше передбачають наявність еталона (реального чи уявного), який втілює максимальне значення окремих критеріїв оцінювання.



Трудовий потенціал на основі конкурентоспроможності персоналу оцінюють з використанням показника рівня конкурентоспроможності за формулою:

$$K_{\Pi} = \frac{\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 (\alpha_i \cdot \beta_{ij})}{5n} \rightarrow 1,$$

де K_{Π} – рівень конкурентоспроможності певної категорії працівників;

i – кількість експертів, $i = 1, 2, \dots, n$;

j – кількість оцінюваних якостей персоналу, $j = 1, 2, \dots, n$;

α – вага j -ї якості персоналу;

β – оцінка i -м експертом j -ї якості персоналу за п'ятибальною системою;

$5n$ – максимально можлива кількість балів, які може отримати працівник, якого оцінюють (5 балів $\times n$ експертів).

Рівневий підхід передбачає зіставлення показників трудового потенціалу підприємства із середньогалузевими чи еталонними значеннями. З-поміж показників виділяють такі: рівень витрат на забезпечення здоров'я персоналу, на подолання конфліктної ситуації, на підвищення кваліфікації працівників, рівень витрат від браку, частка реалізованих пропозицій працівників; заповзятливість у роботі (продуктивність праці).

Залежно від того, із чим порівнюють фактичні значення параметрів, формула набуває такого вигляду:

$$ТП_{\Pi} = \sum \frac{K_i}{\bar{K}_i},$$

де K_i – фактичне значення i -го параметра,

$\bar{K}_i$ – середньогалузеве значення i -го показника

або

$$ТП_{\Pi} = \frac{\sum_i K_i \cdot B_i}{\sum_i K_{ei} \cdot B_i},$$

де $ТП_{\Pi}$ – трудовий потенціал підприємства;

K_i – фактичне значення i -го параметра;

B_i – вага i -го параметра трудового потенціалу;

K_{ei} – еталонне значення i -го параметра.

В економічно розвинених країнах велику увагу приділяють осучасненню систем оцінки трудового потенціалу різних категорій персоналу. Передусім значно збільшується застосування самооцінки персоналу.



Контрольні запитання

1. Як можна охарактеризувати поняття «населення» та які структурні компоненти належать до нього?
2. Які режими відтворення населення існують і як вони впливають на демографічний розвиток?
3. Які види руху відтворення населення Вам відомі та як вони впливають на демографічну ситуацію?
4. Якими показниками характеризується природний, соціальний та механічний рух населення та як вони взаємодіють?
5. Які відмінності між поняттями «трудові ресурси», «трудоий потенціал» та «людський капітал» та як вони взаємодіють?
6. У чому полягає сутність поняття потенційних і зайнятих трудових ресурсів та як вони впливають на ефективність їх використання?
7. Які характеристики стану трудових ресурсів впливають на їх ефективність використання?
8. Які типи відтворення трудових ресурсів існують та як вони взаємодіють?
9. Що означають фази відтворення трудових ресурсів та як вони впливають на демографічну ситуацію?
10. Як можна охарактеризувати кількісний та якісний аспекти трудового потенціалу та як вони взаємодіють?
11. Які методи розрахунку прогнозних показників трудових ресурсів існують та як вони використовуються?
12. Як можна охарактеризувати сутність та структуру балансу трудових ресурсів та як він використовується?
13. Як можна обґрунтувати схему розробки балансу трудових ресурсів та як вона використовується?
14. Як можна охарактеризувати поняття «людський капітал» на трьох рівнях та як він впливає на ефективність використання трудових ресурсів?

15. Як можна визначити трудовий потенціал та як він впливає на ефективність працівника?

16. Як можна охарактеризувати кількісний та якісний аспекти трудового потенціалу працівника та як вони взаємодіють?

17. Які основні особливості трудового потенціалу працівника і як вони впливають на ефективність праці?

18. Які структурні елементи трудового потенціалу і як вони взаємодіють?

19. Як можна обґрунтувати взаємозв'язок трудового потенціалу на різних рівнях управління та як він впливає на ефективність підприємства?

20. Які чинники впливають на формування та використання трудового потенціалу підприємства та як вони взаємодіють?

21. Як можна охарактеризувати методичні підходи до вартісної оцінки трудового потенціалу та як вони використовуються?

22. Які підходи до експертної оцінки трудового потенціалу існують та як вони використовуються?

23. Як можна охарактеризувати сутність рівневого підходу до оцінювання трудового потенціалу та як він використовується?

Рекомендована література: [11]; [12]; [13]; [15]; [22]; [23]; [26]; [29]; [32]; [35]; [36]; [64]; [84].

1.3. Соціально-трудові відносини як система



*Намагайтеся досягти
неможливого, якщо хочеш,
щоб ваша робота стала
кращою.*

Бетті Дейвіс

У масиві фундаментальних проблем, з якими доводиться мати справу суспільству, є проблема формування та удосконалення соціально-трудових відносин. Щоб її вирішити, треба розуміти, як такі відносини еволюціонували та в чому полягає їх сутність.



Термін **«соціально-трудові відносини»** увійшов у науковий обіг і став широко використовуватися відносно нещодавно. Це пов'язано з такими чинниками:

1) із становленням уявлень про роль людини у розвитку економіки («трудові ресурси», «людський капітал», «трудовий потенціал»);

2) з вирішенням найважливіших завдань соціально-економічної реформи в Україні: стабілізацією соціально-економічної та політичної ситуації у країні, становленням і розвитком виробництва нового технологічного рівня і підвищенням життєвого рівня населення, – це може бути реалізовано у результаті проведення політики у сфері соціально-трудових відносин на основі співробітництва всіх сил суспільства.

Соціально-трудові відносини – це об'єктивно існуючі взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя. Їх структура досить складна і включає різноманітні параметри.

Соціально-трудові відносини охоплюють широке коло питань – від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних і правових інституцій, що пов'язані з колективними та індивідуальними переговорами, укладанням договорів та угод, визначенням

умов і розмірів оплати праці, вирішенням трудових конфліктів, участю найманих працівників в управлінні виробництвом тощо.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між їхніми



сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами та органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому.

Сукупність взаємопов'язаних в одне ціле елементів (параметрів) в широкому розумінні є **системою**. Кожний елемент системи має властиві лише йому якості; елементи пов'язані між собою і чинять вплив один на одного, окрім цього, система не може існувати поза часом і простором. **Структуру системи соціально-трудових відносин** наочно зображено на (рис. 1.4).

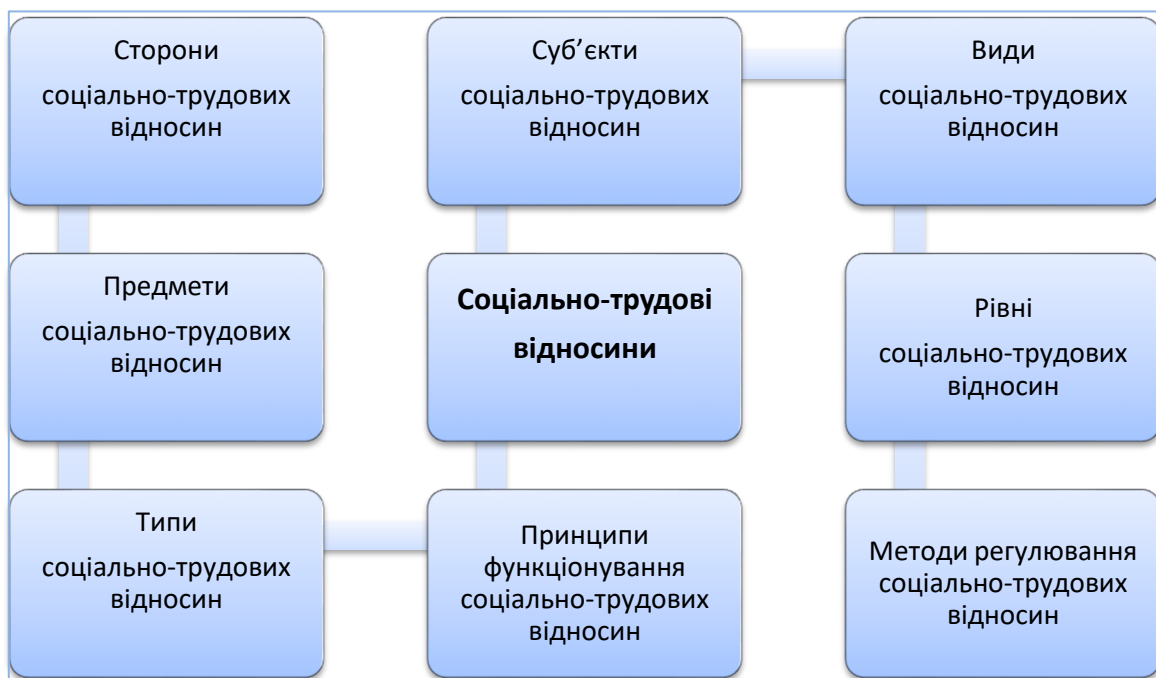


Рис. 1.4. Структура системи соціально-трудових відносин

Провідною складовою системи відносин, що розглядається, є їх сторона (сторони).

Сторона – носій первинного права у відносинах у соціально-трудовій

сфері. Для сучасної економіки найважливішими **сторонами соціально-трудо­вих відносин** є найманий робітник, роботодавець та держава (рис. 1.5).

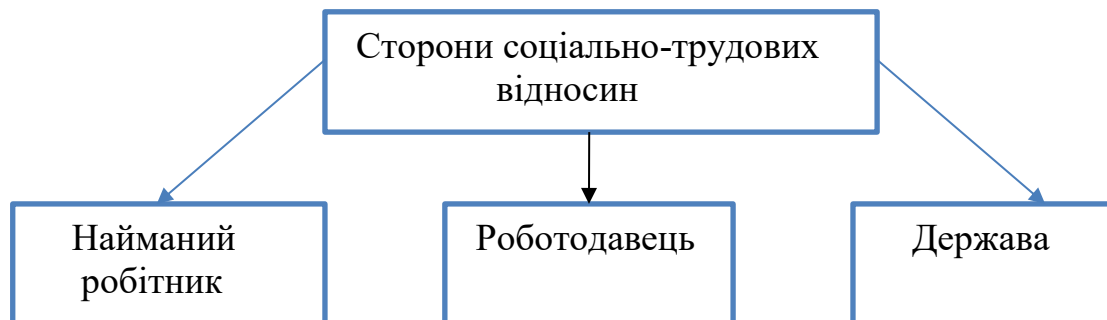


Рис. 1.5. Сторони соціально-трудо­вих відносин

Найманий працівник – громадянин, який уклав трудовий договір (контракт) з роботодавцем, керівником підприємства чи окремою особою. Ця угода найму може бути письмовою чи усною [144].

Роботодавець – це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для здійснення трудового процесу одну або декількох осіб. Роботодавець є власником загального виробництва. В соціально-трудо­вих відносинах роботодавця представляє керівник підприємства (організації), який діє від імені роботодавця, виражаючи його інтереси.

Специфіка **держави** як сторони соціально-трудо­вих відносин полягає у тому, що її функції багатоманітні. У соціально-трудо­вих відносинах держава виконує ролі: законодавця; захисника прав; регулювальну; роботодавця.

Суб'єкт соціально-трудо­вих відносин – це юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними правами у соціально-трудо­вих відносинах.

Відмінність між сторонами і суб'єктами соціально-трудо­вих відносин полягає у тому, що перші є носіями первинного права у цих відносинах, а другі можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами.

Українські економісти виділяють чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин (рис. 1.6).

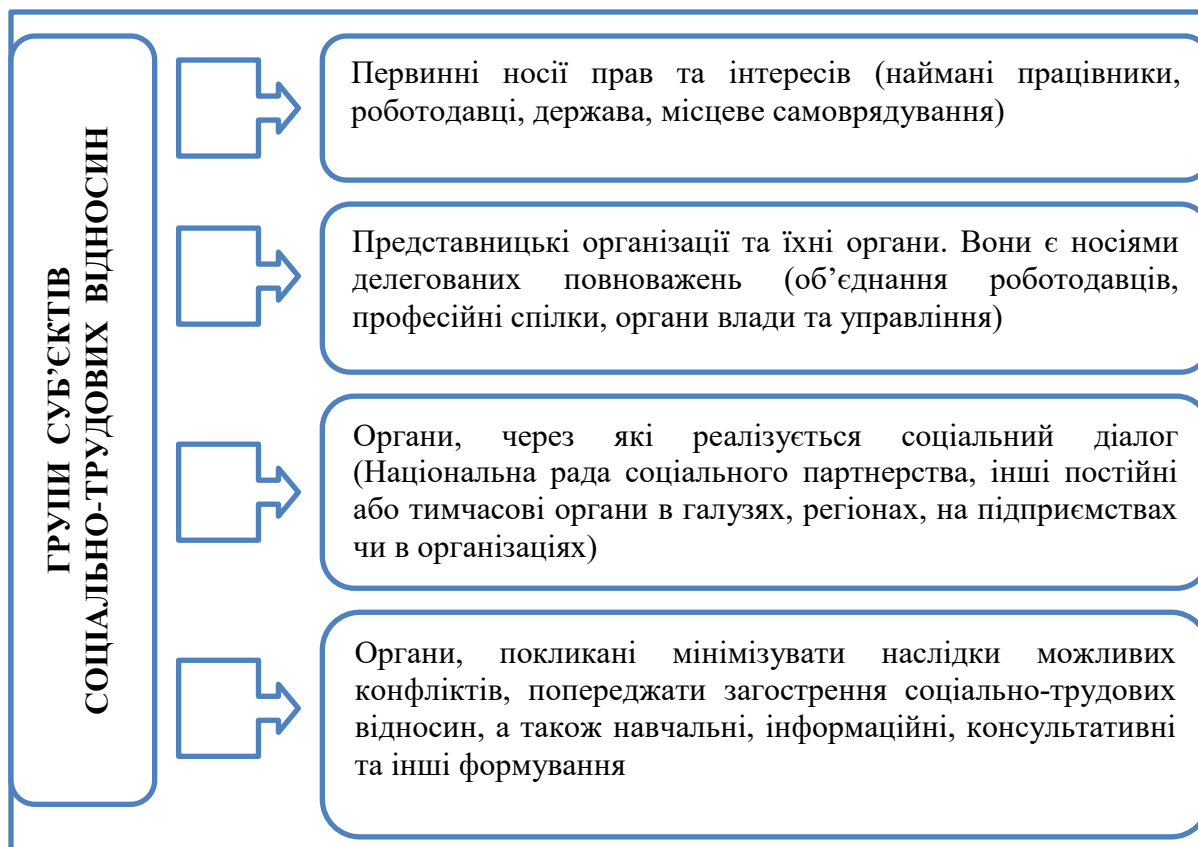


Рис. 1.6. Групи суб'єктів соціально-трудових відносин

Похідним від особливостей суб'єктів соціально-трудових відносин виступають **види соціально-трудових відносин**, які класифікують за змістом діяльності; за способом спілкування; за суб'єктом; за ступенем регламентованості; за обсягом владних повноважень; за характером розподілу доходів (рис. 1.7).

Ключовою характеристикою соціально-трудових відносин є предмет соціально-трудових відносин. **Предмет соціально-трудових відносин** визначають цілями, досягти яких прагнуть люди на різних етапах діяльності.

Як предмет соціально-трудових відносин виступають:

- *на рівні індивідуумів – певні сторони у трудовій діяльності* (трудове самовизначення, профорієнтація, профнавчання, процес наймання та звільнення з роботи, соціально-професійний розвиток, профпідготовка та перепідготовка, ступінь трудової активності), їх зміст залежить від життєвого циклу людини і

специфікації цілей та завдань, які розв’язує людина протягом кожного із життєвих циклів;

- *на рівні колективних відносин – кадрова політика* (атестація кадрів, контроль та аналіз трудової діяльності, оцінювання ефективності праці, організація праці, нормування праці, трудові конфлікти, трудова мотивація).

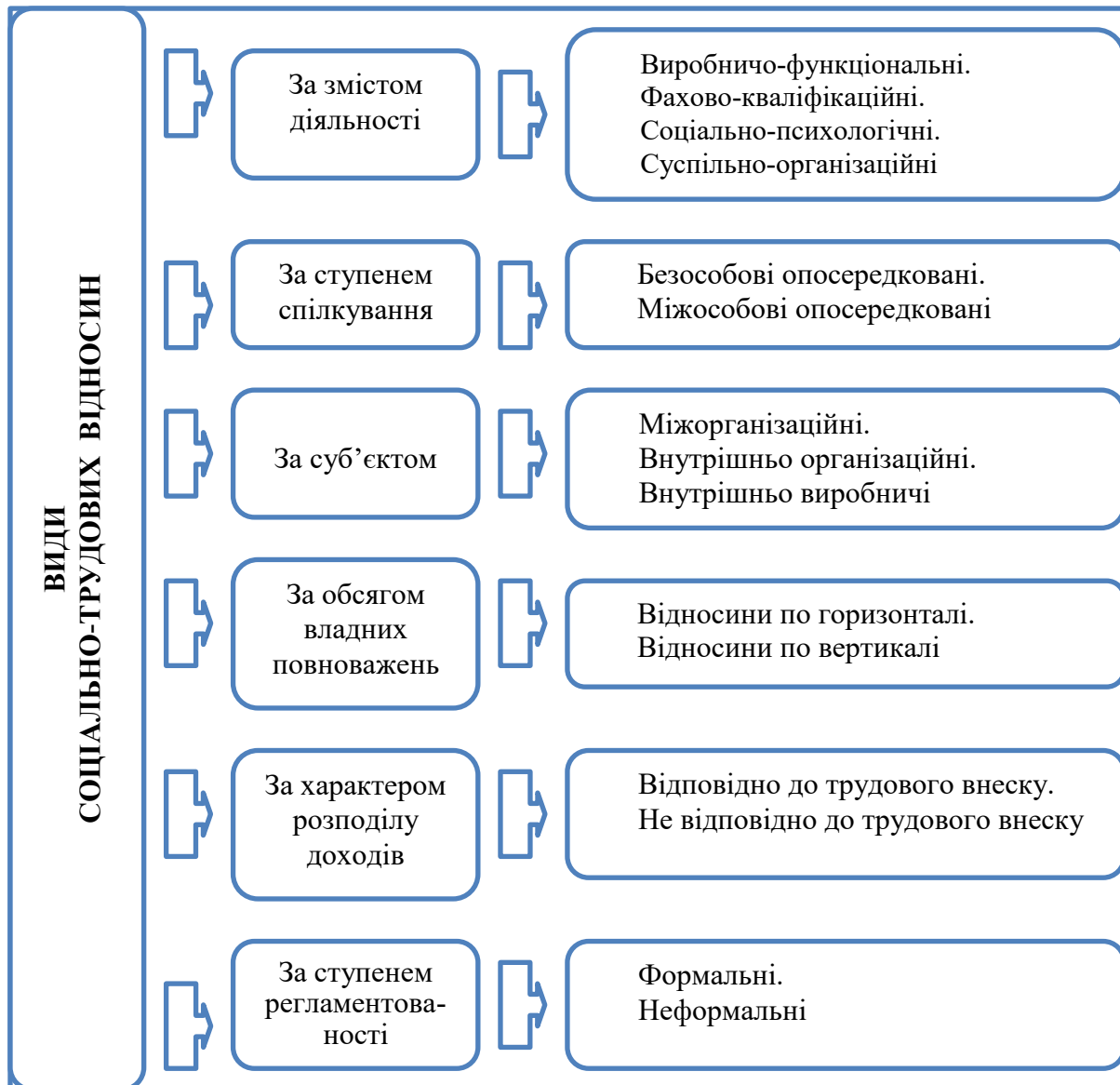


Рис. 1.7. Види соціально-трудових відносин

Складовими предмета соціально-трудових відносин є:

- соціально-трудові відносини зайнятості;
- соціально-трудові відносини, пов’язані із правилами внутрішнього

розпорядку;

- соціально-трудові відносини, пов'язані з охороною та умовами праці;
- соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу (підвищенням кваліфікації, перепідготовкою тощо);
- соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією індивідуальної та колективної праці;
- соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи;
- соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили;
- соціально-трудові відносини, пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства та угод і договорів;
- соціально-трудові відносини з інших питань трудового життя.

Важливим є *поділ соціально-трудових відносин за рівнями їх регулювання*, оскільки саме за допомогою цього поділу вони набувають конкретного наповнення і змістового викладення. Кожний рівень має свої суб'єкти відповідно до наявних у них первинних чи делегованих повноважень (рис. 1.8).

Соціально-трудові відносини залежно від способу їх регулювання, методів вирішення проблем класифікують за типами.

Типи соціально-трудових відносин характеризують етичні, психологічні та правові форми взаємовідносин у процесі трудової діяльності. Виділяють два типи соціально-трудових відносин. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи цих відносин.

Принципи – це першооснова певних наукових поглядів та практичних заходів щодо реалізації політики у певній сфері. Дотримання принципів соціально-трудових відносин створює передумови для успішного функціонування системи.

- Відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу умов найму, включаючи зміст та обсяг роботи, умови праці, оплату праці та соціальні гарантії;



Рис. 1.8. Рівні соціально-трудових відносин

- Відносини між керівником, який є сам найманим працівником, і підлеглими;

- Відносини між найманими працівниками, які виконують суміжні трудові функції і пов'язані між собою наявними формами поділу та кооперації праці.

Виділяють такі *основні принципи формування та функціонування соціально-трудових відносин*:

- *рівностей чи нерівностей прав і можливостей* соціально-трудових відносин;
- *солідарності* – передбачає спільну відповідальність людей у соціально-трудових відносинах, яка ґрунтується на особистій відповідальності та згоді;
- *субсидарності* – спрямований на збереження прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації, запобігає перенесенню відповідальності на суспільство;
- *конфлікту чи конфліктної ситуації* – свідчить про загострення і протиріччя у трудових відносинах. Принципами трудових конфліктів можуть бути економічні, адміністративні, соціально-психологічні аспекти діяльності підприємств і держави в цілому, обставини, пов'язані з технологічними параметрами виробництва;
- *дискримінації* – являє собою довільне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, що не допускає до рівних можливостей на ринку праці.

Види дискримінації можуть спостерігатися: під час наймання на роботу; у процесі вибору професій; під час оплати праці; під час отримання освіти і профпідготовки тощо;

- *патерналізму* – означає перевагу ролі держави або повну регламентацію нею соціально-трудових відносин;
- *соціального партнерства* – передбачає активні позиції суб'єктів соціально-трудових відносин під час захисту та реалізації своїх інтересів.

Для ефективного функціонування соціально-трудових відносин у ринковій економіці необхідні наявність дієвої системи соціального партнерства та активна діяльність держави у соціально-трудовій сфері.

Розглянемо детально комплекс державних заходів (адміністративних, організаційних, економічних) щодо регулювання соціально-трудових відносин.

Фахівці розрізняють такі *групи методів регулювання соціально-трудових відносин*.

Нормативно-правові методи є результатом нормотворчої діяльності держави (органів законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування). Застосування методів передбачає використання норм, що містяться в законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах, які затверджуються органами державної влади та місцевого самоврядування.

Програмно-цільові методи передбачають розроблення і застосування програм у соціально-трудовій сфері.

Адміністративно-розпорядчі та організаційно-впорядкувальні методи регламентують взаємовідносини у системах «роботодавець – адміністрація», «адміністрація – наймані працівники», «керівник – працівники», «працівник – працівник». Застосування цих методів передбачає розроблення організаційних регламентів, положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу та відпочинку тощо.

Договірні методи передбачають проведенням консультацій, переговорів, укладання угод і договорів. Використання цих методів – основа функціонування соціального партнерства.

Погоджувально-арбітражні, посередницькі, примирні методи мають на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.

Партисипативні методи – це запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень.

Після розгляду структури системи соціально-трудових відносин більш детально охарактеризуємо фактори та їх вплив на соціально-трудові відносини. Слід зазначити, що фактори, які впливають на соціально-трудові відносини, діють не ізольовано, вони прямо чи побічно пов'язані між собою, а їх зв'язок із соціально-трудовими відносинами є одночасно і складним, і суперечливим.

Виокремлюють три *основні фактори формування соціально-трудових відносин* (рис. 1.9).

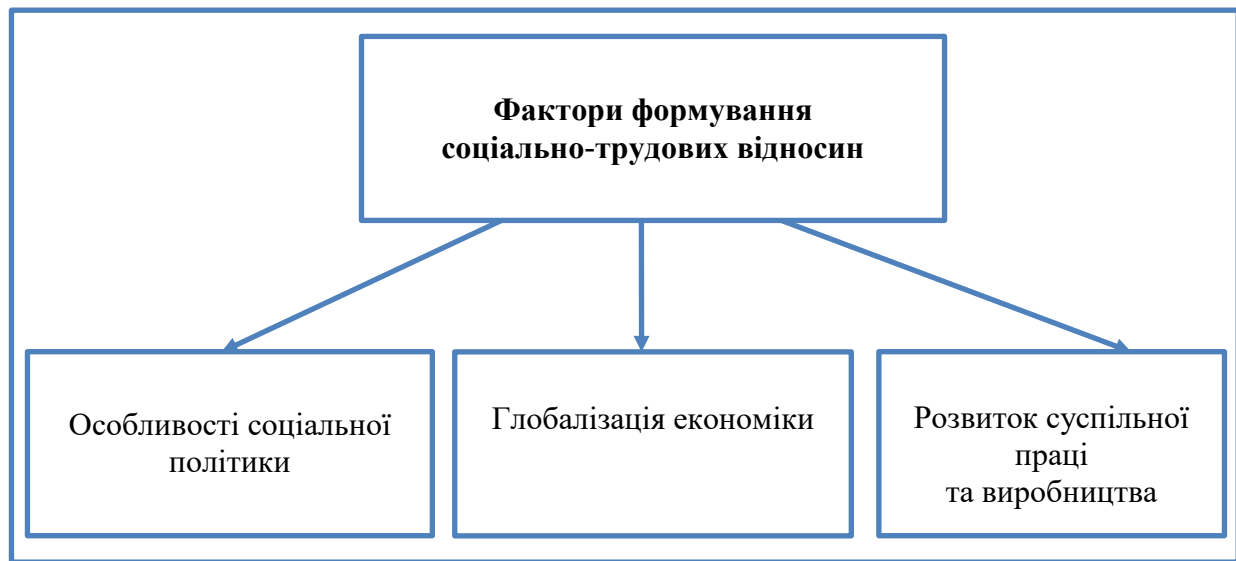


Рис. 1.9. Фактори формування соціально-трудових відносин



Соціальна політика – це стратегічний соціально-економічний напрям, який вибирає уряд країни для всебічного розвитку громадян, забезпечення гідного рівня та умов їх життя і праці, соціальної захищеності.

Вона втілюється в життя через соціальні програми і на практиці реалізує відносини в суспільстві в інтересах і через інтереси основних соціальних груп населення.

Соціальна політика представляє такі напрями державної політики:

- політику у сфері доходів населення;
- політику зайнятості, регулювання ринку праці;
- міграційну політику;
- житлову політику;
- політику в царині житлової сфери;
- демографічну політику;
- економічну політику.

Соціальна політика як напрям діяльності держави має свої суб'єкти та об'єкти.

Головним суб'єктом реалізації соціальної політики в сучасному світі традиційно є держава в особі відповідальних органів законодавчої і виконавчої влади, а також інші учасники соціальної політики (рис. 1.10).

До основних **об'єктів соціальної політики** відносять:

- ринок праці та зайнятість населення;
- систему соціального забезпечення населення;
- трудові відносини;
- оплату праці та доходи населення;
- елементи соціальної інфраструктури;
- громадян.



Рис. 1.10. Суб'єкти соціальної політики

Модель соціальної політики України являє собою симбіоз лібералізму (дає можливість в умовах браку достатніх фінансових коштів у держави створити умови для самореалізації та самозабезпечення економічних суб'єктів) та соціальної орієнтації (передбачає формування раціональної системи соціального захисту населення).

Соціальна політика включає гарантії:

- *соціального захисту;*
- *соціальної допомоги;*
- *соціальної підтримки.*



Соціальний захист – система законодавчих, економічних, соціально-психологічних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для покращення свого добробуту, а

непрацездатним та соціально вразливим верствам населення – перевагу в користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку тощо.

Система соціального захисту включає:

- напрями соціального захисту (забезпечення прожиткового мінімуму населення; забезпечення громадянам заробітку для задоволення власних матеріальних і моральних потреб у межах закону; захист найманих робітників від негативних наслідків індустріального виробництва; захист цивільних та політичних прав і свобод тощо);
- соціальні інститути (державу, яка виконує низку функцій соціального захисту через міністерства, Верховну Раду, відомства, страхові компанії, молодіжні економічні та політичні організації, Міжнародну організацію праці, профспілки та їх федерації, Раду трудових колективів).

Будь-який соціальний захист будується на *соціальних гарантіях*, які також являють собою визначену систему. В Україні у 2000 р. було прийнято Закон «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», у якому зазначено, що основні державні соціальні гарантії встановлюються з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень.

Державні соціальні гарантії – встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановленні законодавчо, що забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Основні соціальні гарантії в Україні:

- мінімальний розмір заробітної плати;
- мінімальний розмір пенсій за віком;

- мінімальний розмір заробітної плати робітників різної кваліфікації в установах та організаціях, що фінансуються з бюджетів усіх рівнів;
- стипендії учням професійно-технічних та вищих закладів освіти;
- індексація доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності їх доходів під час зростання цін;
- забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах і послугах окремим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки.



Соціальна допомога – це система соціальних заходів, які стосуються всього населення і являють собою допомогу, зазвичай короткочасного характеру, що надається людям, котрі потрапили в екстремальні життєві ситуації, що вимагають додаткових витрат.

Соціальна підтримка – система заходів, які стосуються в основному економічно активного населення і спрямована на створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників.

Вирішення нагальних проблем соціально-трудової сфери безпосередньо пов'язане із глобалізацією економіки.

Глобалізація економіки – це процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, технологічних змін.

Розгортання процесів глобалізації у межах сучасного міжнародного розподілу праці загрожує заморозити нинішнє становище менш розвинених країн світової периферії, які стають швидше об'єктами, ніж суб'єктами глобалізації. Несправедливий розподіл благ від глобалізації породжує загрозу конфліктів на регіональному, національному та інтернаціональному рівнях.

Найсуттєвіші **загрози економічній глобалізації**, на думку науковців, полягають у такому:

- зростання безробіття;

- масова міграція населення, що набуває глобального характеру та перетворюється на серйозне джерело загострення соціально-економічної ситуації у світі;
- потенційна глобальна нестабільність через взаємозалежність національних економік на світовому рівні.

Для пом'якшення негативних наслідків глобалізації світової економіки в соціально-трудовай сфері у 1998 р. було прийнято Декларацію МОП про *основоположні принципи і права у сфері праці* та механізм її реалізації. Згідно з цією декларацією усі держави-члени МОП мають дотримуватися:

- свободи об'єднання та дійсного визнання права на ведення колективних переговорів;
 - усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
 - заборони дитячої праці;
 - недопущення дискримінації у сфері праці та зайнятості.
- Вплив глобалізації економіки на соціально-трудова сферу має й позитивні сторони, зокрема сприяє:
- розширенню ринку праці;
 - створенню нових робочих місць за рахунок привабливої інвестиційної політики;
 - робочій силі мігрувати на високооплачувані роботи;
 - розширенню масштабів обміну та інтенсифікації процесів руху трудових ресурсів;
 - ширшому доступу до інформації;
 - тяжінню ринку праці до єдиних стандартів цінностей та принципів функціонування.

Розвиток суспільної праці та виробництва відображає процес:

- поділу та кооперації праці;
- росту продуктивності праці;
- заміщення праці капіталом.

Наслідками такого розвитку є виникнення нових галузей та потреба у «розумній праці», висококваліфікованій робочій силі.

Соціально-трудові відносини є провідною складовою всієї системи відносин суспільства, утворюючи своєрідне «ядро» соціально-економічного розвитку. Рівень розвитку соціально-трудових відносин характеризує ступінь демократизації суспільства, соціальну орієнтованість його економічної системи, досконалість суспільних відносин у цілому.



Контрольні запитання

1. Як можна описати поняття соціально-трудових відносин та які їх характеристики?
2. Які структурні елементи системи соціально-трудових відносин існують та як вони взаємодіють?
3. Які типи соціально-трудових відносин Вам відомі та як вони впливають на ефективність праці?
4. Хто є суб'єктами соціально-трудових відносин та як вони взаємодіють?
5. Які основні принципи формування системи соціально-трудових відносин існують та як вони впливають на ефективність праці?
6. Які відмінності між принципами патерналізму, партнерства та субсидарності та як вони використовуються у соціально-трудових відносинах?
7. Які фактори формують соціально-трудові відносини та як вони впливають на ефективність праці?
8. Які напрями державної соціальної політики існують та як вони впливають на соціально-трудові відносини?
9. Яка сутність програмно-нормативної регламентації соціально-трудових відносин та як вона використовується?
10. Які основні напрями програмних і нормативних механізмів діяльності держави у сфері соціально-трудових відносин Ви знаєте?

Рекомендована література: [11]; [12]; [13]; [22]; [26]; [29]; [32]; [35].

1.4. Соціальне партнерство



Наш успіх, від самого початку, дійсно був заснований на партнерстві.

Білл Гейтс

Стійкий розвиток економіки та суспільства, формування сильної й ефективної держави можливі тільки на основі соціальної консолідації, розширення соціальної підтримки цілей і дій влади. Соціальна консолідація є необхідною умовою для зміцнення демократичних інститутів і послідовного розвитку громадянського суспільства. У свою чергу, соціальна консолідація і масова підтримка влади можуть бути забезпечені тільки в тому випадку, якщо реальним пріоритетом розвитку держави та економіки стане соціально значима мета – забезпечення благополуччя, безпеки та гідного життя громадян України, втілення правових цінностей європейського і міжнародного трудового права. Одним із шляхів вирішення вищезначених проблем є запровадження в Україні дієвої системи соціального партнерства.

Розвиток соціального партнерства об'єктивно зумовлений проблемами досягнення соціальної справедливості та соціального миру, подолання наявних у суспільстві суперечностей та конфліктів, врегулювання протиріч, що виникають між найманими працівниками, роботодавцями та державою. У провідних країн світу сучасна система соціального партнерства сформувалася у 60-70 роках XX сторіччя.

До головних **передумов розвитку соціального партнерства** слід віднести:

- створення державою певного кола механізмів регулювання і координації соціально-економічних відносин у суспільстві;
- формування представницьких структур - професійних спілок та об'єднань роботодавців;
- розробка і удосконалення трудового законодавства;

- закріплення та підвищення ефективності колективно-договірної системи;
- зростання згуртованості робітничого і профспілкового руху;
- посилення концентрації та централізації капіталу;
- підвищення рівня життя працівників на основі забезпечення економічного зростання;
- реформування політики доходів та збільшення частки заробітної плати у валовому внутрішньому продукті;
- розвиток демократичних засад управління суспільством.



В економічній літературі наголошується на існуванні різних підходів до визначення **сутності соціального партнерства**.

Розглянемо деякі з них:

- у першому підході **соціальне партнерство** трактується як *система взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями*, яка замінює класову боротьбу;
- згідно з другим підходом **соціальне партнерство** – це спосіб узгодження протилежних інтересів методом регулювання конфліктів між двома класами – найманих працівників і власників засобів виробництва;
- третій підхід не передбачає застосування у **соціальному партнерстві** способу регулювання соціально-трудових відносин, оскільки немає об'єктивних умов для його існування;
- відповідно, четвертий підхід дозволяє трактувати **соціальне партнерство** як систему інститутів та механізмів узгодження інтересів виробничого процесу: роботодавців і працівників.

Соціальне партнерство передбачає постійний діалог між суб'єктами відносин у сфері праці, переговорний, договірний процес узгодження інтересів.



Тому правомірним стверджувати, що **соціальне партнерство** – це особливий тип відносин у соціально-трудовій сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів погодження інтересів найманих працівників, роботодавців та їхніх представницьких органів через прагнення до спільних домовленостей,

досягнення консенсусу, опрацювання і спільної реалізації заходів із різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку.

Виходячи з особливостей застосування системи соціального партнерства (рис. 1.11) його **метою** є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, досягнення консенсусу між ними, запобігання конфліктам та залагодження суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку.

В Україні з 2010 року діє Закон «Про соціальний діалог», в якому сформульовано правові засади організації та порядку визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень представницьких структур (профспілок, об'єднань роботодавців) та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з метою розробки та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [114].

Основними принципами соціального діалогу є:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.



Рис. 1.11. Особливості застосування системи соціального партнерства

Основу цивілізованих відносин, що формуються між партнерами, мають складати **принципи**, вироблені МОП. Основними з них є:

- встановлення загального і міцного миру на основі соціальної справедливості;
- національні соціальні партнери усіх рівнів повинні керуватися єдиними принципами, що ґрунтуються на відносинах довіри;
- воля слова і воля об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу;
- злиденність є загрозою для загального добробуту;
- усі люди, незалежно від раси, віри та статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток.

Як відомо, розглядаючи системи соціального партнерства, мова йде про *трипартизм* і *біпартизм*. При *біпартизмі* роль держави у регулюванні трудових відносин проявляється, як арбітра або посередника у врегулюванні соціальних конфліктів, при *трипартизмі* (системі тристороннього представництва) і організації, що представляють інтереси найманих працівників, і об'єднання роботодавців, і держава, є активними сторонами.

Елементами системи є об'єкт, суб'єкти, рівні, принципи та органи управління.

Об'єкт системи соціального партнерства – суспільні, тобто соціально-трудові відносини.

Суб'єкти (сторони) соціального партнерства у сфері соціально-трудова відносин – працівники, роботодавці, органи державного управління та місцевого самоврядування в особі уповноважених ними представників.

Особливе місце у системі соціально-трудова відносин належить *найманим працівникам*. Це пов'язано з тим, що наймані працівники, з одного боку, є наймасовішою, найбільш представницькою групою, з другого боку – менш захищеною та найбільш вразливою стороною відносин у соціально-трудова відносинах.

Для успішного розвитку соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства важливо, щоб розвивались представницькі органи найманих працівників і роботодавців.

Профспілки як сторона в системі соціального партнерства покликані представляти і захищати інтереси працівників, окрім цієї важливої ролі вони повинні відігравати роль індикатора суспільної думки, суб'єкта управління на ринку праці, одного з учасників управління виробництвом.

Профспілка – це масове самоврядне суспільне об'єднання працівників у певній галузі або суміжних галузях, створене з метою захисту та представництва їх соціально-трудових прав та інтересів.

Держава в системі соціального партнерства покликана виконувати функції гаранта основоположних прав і свобод незалежно від функцій регулятора системи соціально-трудових відносин, організатора і координатора переговорів, арбітра у вирішенні трудових конфліктів. Для повноцінної реалізації цих функцій держава формує законодавчо-правову базу, стаючи тим самим основою для *цивілізованої системи соціального партнерства*.

Розвиток соціального партнерства в його різних формах є важливою складовою процесу посилення соціальної спрямованості сучасної ринкової економіки. У системі соціального партнерства інтереси працівників представлені, переважно, профспілками, а інтереси роботодавців – спілками роботодавців. У трипартистському варіанті третім безпосереднім учасником соціального партнерства виступає держава.

Трипартизм – це модель соціального партнерства, яка припускає трибічну співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях.

Біпартизм – це двостороння модель соціального партнерства, що використовується переважно на галузевому рівні та на рівні підприємств.

За механізмом правового регулювання договірної процесу у світі склалося *три основні моделі соціального партнерства* (табл. 1.3).

Моделі соціального партнерства

Моделі соціального партнерства	Країни	Характерні особливості моделей
Перша модель (соціал-демократична)	Країни Північної Європи: Бельгія, Данія, Нідерланди, Норвегія, Фінляндія, Швеція	Високий рівень централізації договірному процесу. Діє принцип трипартизму МОП, згідно з яким усі рішення щодо соціально-трудових відносин приймаються за активної ролі владних структур та за участі всіх соціальних партнерів. Діяльність сторін соціально-трудових відносин детально регламентована законодавством, чітко визначені повноваження та розроблені процедури вирішення трудових спорів (конфліктів). Організаційний рівень соціально-трудових відносин дуже високий. Угоди, що укладаються між соціальними партнерами, стають основою для всіх галузей і підприємств. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу на загальнонаціональному рівні майже завжди досягається компроміс і панує соціальна злагода. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у скандинавських країнах сягає 90 %.
Друга модель (демократична)	Країни Центральної Європи: Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Швейцарія, Велика Британія, Ірландія	На національному рівні не створюються органи соціального партнерства, що діють постійно. Уряди країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на національному рівні майже не приймаються, але іноді укладаються загальнонаціональні угоди з найважливіших питань соціально-трудових відносин. Основний рівень соціального партнерства – регіональний та галузевий. Саме на цих рівнях приймаються основні угоди. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, коливається в межах від 30 до 60 %.
Третя модель (консервативна)	Іспанія, Португалія, Греція, США, Японія	Переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні. Роль профспілкового руху незначна, вважається, що у постіндустріальному суспільстві відмирає захисна функція профспілок. У практиці соціально-трудових відносин широко використовується система індивідуальних трудових контрактів, у разі порушення яких працівник сам може відстояти свої права через суд. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, досягає 30 %.

Найважливішими елементами механізму соціального партнерства є:

- постійний переговорний процес між представниками інститутів соціального партнерства;
- постійна робота органів тристоронньої комісії щодо врегулювання соціально-трудових відносин;
- система контролю за виконанням прийнятих договорів та угод;
- робота експертів партнерських відносин, які аналізують стан та перспективи системи соціального партнерства;
- доведення ідей соціального партнерства до широких верств населення.

Враховуючи особливості вибудовування взаємовідносин працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування в національній практиці, для України найбільш прийнятною є саме демократична

модель з наявністю на всіх рівнях (національному, галузевому, територіальному, локальному) органів соціального партнерства. З акцентом їх роботи на превентивних функціях виникнення і розвитку соціальних конфліктів.

Відповідно до досліджень Організації економічного співробітництва та розвитку, не можна віддати перевагу жодній моделі, оскільки кожна з них має сильні та слабкі сторони. Немає моделі, яка б безперечно гарантувала низький рівень інфляції, конкурентоспроможність підприємств, низький рівень безробіття, високу соціальну захищеність та злагоду в суспільстві. Дослідження свідчать, що соціально-трудові відносини мають бути гнучкими, швидко пристосовуватись до необхідних змін.

Соціальне партнерство здійснюють у таких формах:

- колективні переговори з підготовки проектів колективних договорів;
- забезпечення гарантій трудових прав працівників та удосконалення трудового законодавства;
- участь працівників та їх представників в управлінні підприємством;
- участь працівників та роботодавців у розв'язанні трудових суперечностей.

Забезпечувати належний рівень існування системи соціального партнерства покликане колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин, яке реалізується на різних рівнях управління (табл. 1.4).

Щодо положень угод, які діють безпосередньо на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, вони є обов'язковими для застосування під час укладання угод іншого рівня та колективних договорів як мінімальні гарантії.

Угода – це правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини між працівниками та роботодавцями, укладається на державному рівні території та галузі. Угода набирає чинності з дня підписання і діє до укладення нової або її перегляду.

З метою координації діяльності, пов'язаної з колективно-договірним регулюванням соціально-економічних і трудових відносин, та вдосконалення

соціального діалогу на виробничому рівні (рівні підприємств та організацій) укладаються *колективні договори*.

Таблиця 1.4

**Рівні колективно-договірного регулювання
соціально-трудових відносин**

Рівні колективно-договірного регулювання	Види угод	Представники сторін соціального партнерства
1. Національний рівень	Генеральна угода	- професійні спілки та їх об'єднання із всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів; - об'єднання організацій роботодавців із всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів; - Кабінет Міністрів України.
2. Галузевий (міжгалузевий) рівень	Галузева (тарифна) Угода	- професійні спілки та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей); - організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей); - міністерства, відомства, інші центральні органи виконавчої влади.
3. Територіальний рівень	Територіальна угода	- професійні спілки та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць; - організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць; - місцеві органи державної виконавчої влади.
5. Виробничий рівень	Колективний договір	- один або кілька профспілкових або інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів; - роботодавець або уповноважений ним орган.

Колективний договір – це правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини та укладається працівниками організації, підприємства, філії з роботодавцями.

Згідно із Законом України «Про **колективні договори і угоди**» колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю і які володіють правами юридичної особи.

У ст. 13 цього закону визначено *основні складові колективного договору*, що розкривають його зміст:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;

- нормування та оплата праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом);
- встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- визначення умов та охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- обумовлені умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Таким чином, відносини у сфері соціального партнерства фактично регулюються за допомогою безлічі суперечливих підзаконних нормативно-правових актів. Загальна стратегія розвитку соціального партнерства повинна ґрунтуватися на принципах добровільності, рівноправності сторін, урахування інтересів учасників переговорів, економічної зацікавленості сторін соціального партнерства в участі у договірних відносинах, обов'язкового виконання домовленостей і відповідальності за порушення угод. Мають одержати законодавче закріплення норми, спрямовані на посилення сприяння держави в розвитку соціального партнерства, формуванню його багаторівневої системи як необхідної умови демократизації соціально-трудових відносин.



Як свідчить зарубіжний досвід розвитку соціального партнерства, в індустріально розвинених країнах соціальне партнерство набуває різних форм. Так, в *Австрії, Швеції, Японії, Німеччині, Швейцарії та Нідерландах* поширена корпоративна система соціального партнерства, яка передбачає використання спеціальних органів, процедур та механізмів у відносинах. У *Великобританії, Сполучених Штатах Америки та Канаді*, де спеціальних інститутів соціального партнерства немає, діє плюралістична система соціального партнерства, за якою узгодження суперечливих інтересів

здійснюється на рівні всього суспільства, за допомогою звичайного політичного процесу, а також розвитку співпраці працівників і роботодавців на рівні окремих компаній. В *Україні* застосовують трипартистську систему соціального партнерства, яка передбачає певні механізми, що забезпечують реалізацію угод.

Світовий досвід свідчить, що жодна країна з розвиненою ринковою економікою не оминає активного втручання держави у процеси регулювання соціально-трудової сфери, хоча сфера, методи та масштаби державного впливу є різними.

У багатьох західних країнах (*Німеччині, Франції, Бельгії, Італії*) за сприяння державних органів розроблено довідково-методичні матеріали з питань тарифікації робіт та персоналу, нормування праці, регламентації трудової діяльності. У *США*, де профспілки традиційно вбачають основним завданням захист інтересів працівників свого підприємства, соціальний діалог з роботодавцями дедалі більше стосується субконтрактних відносин, способів їх обмежень з метою збереження робочих місць для кадрового «ядра» підприємства. У *Мексичі, Аргентині, Бразилії, Чилі* профспілкові об'єднання намагаються всіляко впливати на створення нових робочих місць.

Узагальнюючи практику функціонування об'єднань роботодавців у зарубіжних країнах, слід виділити такі завдання роботодавців:

- забезпечення представництва та захисту спільних інтересів і прав роботодавців у соціально-трудових відносинах;
- участь у проведенні переговорів та укладанні угод;
- координація дій у виконанні зобов'язань, узятих згідно з укладеними угодами;
- сприяння залагодженню колективних трудових спорів і запобігання страйкам;
- координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм;
- налагодження постійних контактів із засобами масової інформації та громадськістю;
- розвиток співробітництва з іноземними та міжнародними організаціями роботодавців, об'єднаннями, спілками тощо.



Контрольні запитання

1. Які передумови сприяють розвитку соціального партнерства і як вони виявляються?
2. Яка сутність соціального партнерства та як воно допомагає розвитку економіки та соціальної сфери?
3. Які різні дефініції соціального партнерства і як вони впливають на розуміння цього поняття?
4. Які особливості застосування системи соціального партнерства в Україні та як вона сприяє забезпеченню прав працівників та розвитку бізнесу?
5. Яка мета соціального діалогу в Україні та як він допомагає досягти соціально-економічних цілей країни?
6. Хто є сторонами соціального партнерства та як вони взаємодіють між собою?
7. Які моделі соціального партнерства існують та як вони застосовуються в різних країнах світу?
8. Які форми здійснення соціального партнерства існують та як вони використовуються в Україні?
9. Які рівні колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин існують та як вони сприяють забезпеченню прав працівників та розвитку бізнесу?
10. Яка роль Генеральної угоди в соціально-трудових відносинах та як вона впливає на ефективність праці?
11. Який зарубіжний досвід розвитку соціального партнерства і як він може бути застосований в Україні?

Рекомендована література: [2]; [5]; [6]; [9]; [11]; [12]; [26]; [28]; [29]; [32]; [34]; [43]; [82].

1.5. Ринок праці та механізм його функціонування



Ринок - це місце, що навмисне призначене з метою обманювати й обкрадати один одного.

Анахарсіс скіф, син царя Гнура, брат
царя Савія і Кадуїта

Перш ніж розглянути що являє собою ринок праці, згадаємо що ж таке ринок.



Історично, виникнення ринків пов'язують з появою торговельних операцій. Так, найпростіша форма ринку просто неба, де проводились торгові операції «із рук у руки», відома ще за античних часів. Зокрема, у Стародавній Греції ще з VI віку до н.е., біля передгір'я Акрополя була розташована афінська агора (від дав.-гр. ἀγορά, agorá, «місце зборів», «площа»), де мешканці міста обмінювалися різноманітними новинами та відбувалися угоди з купівлі-продажу. У стародавньому Римі місце купівлі-продажу рабів називалося «форум». В українську мову слово «ринок» прийшло з польської, що означає «коло для торгівлі».

В економічній літературі є різні визначення зазначеної категорії, оскільки ринкові відносини мають місце всюди, де існують покупці та продавці, кожний із яких має власні економічні інтереси (усвідомлені людиною потреби та спонукальні мотиви господарської діяльності) (рис. 1.12).

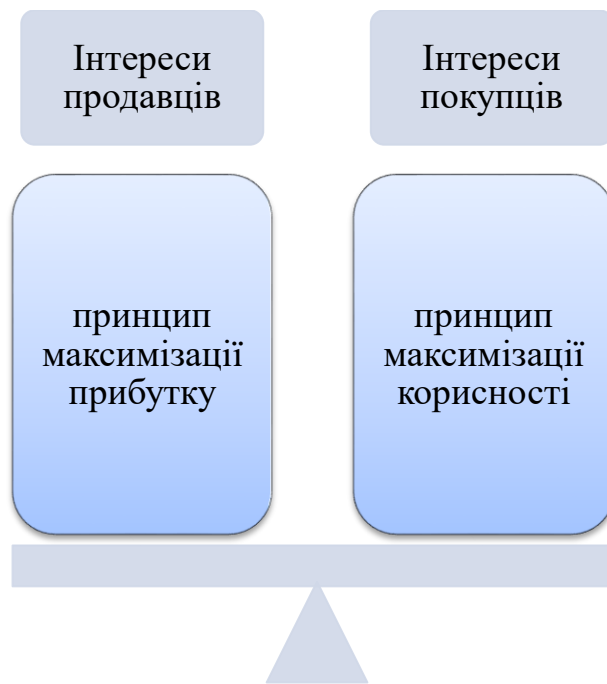


Рис. 1.12. Баланс інтересів суб'єктів господарської діяльності

Інтереси покупців. Бажання купити товари з максимальною корисністю для себе – принцип максимізації корисності. *Інтереси продавців.* Продати товар дорожче – принцип максимізації прибутку. При цьому, між продавцями однакових товарів виникає конкуренція за фактори та результати виробництва.

Вирівнювання інтересів здійснюється за допомогою ціни. Отже, можна сказати, що ринок – це система економічних відносин, що відображає процес взаємодії (зіткнення) економічних інтересів суб'єктів господарської системи, пов'язаних з обміном факторами і результатами виробництва. Це призводить до формування досить складної ринкової структура, яка включає найрізноманітніші типи ринків, у тому числі і ринок праці.

При цьому, коріння ринку праці сягають ранніх днів людської цивілізації, де вперше виникла концепція спеціалізації та обміну товарами і послугами. По мірі того, як суспільство розвивалося, а люди набували унікальних навичок і здібностей, виникав природний розподіл праці. Одні люди досягли успіху в сільському господарстві, інші - в ремеслі, а треті - в торгівлі. Ця спеціалізація підготувала ґрунт для виникнення структурованого ринку праці, на якому люди могли обмінювати свої спеціалізовані навички на необхідні їм товари та послуги.

На ранніх етапах людської історії обмін робочою силою часто відбувався

за бартерним принципом, коли люди обмінювалися товарами чи послугами безпосередньо один з одним. Феодалізм, з його ієрархічним соціальним устроєм, прив'язував працю до землі та створював для кріпаків зобов'язання працювати на феодалів в обмін на захист і прожиток. Розвиток меркантилізму та відкриття нових торговельних шляхів розширили економічні можливості та змінили структуру праці. Кваліфіковані ремісники об'єднувалися в гільдії для захисту своїх інтересів, регулювання трудових практик і забезпечення стандартів якості. Цей період став початком визнання спеціалізованих навичок як цінних активів.

Найсуттєвіші зміни на ринку праці відбулися з початком промислової революції. Швидка індустріалізація та технологічний прогрес XVIII-го та XIX-го століть спонукали до переходу від аграрної економіки до індустріалізованих суспільств. Виникли фабрики, і значна кількість робочої сили мігрувала з сільської місцевості до міських центрів у пошуках можливостей роботи. Це ознаменувало народження сучасного ринку праці, який характеризується обміном праці на заробітну плату та відносинами роботодавець-працівник.

При цьому, ринок праці - це не просто звичайний ринок. Це складний інститут в рамках макроекономіки, що відображає складну мережу соціально-економічних явищ, які формують наше суспільство. Уявіть його як динамічну екосистему, де структура економіки, склад робочої сили, інвестиційна політика, системи оплати праці, традиції у сфері праці та відносини соціальних партнерів - все це вступає у взаємодію.

Водночас, ринок праці не функціонує ізольовано – він глибоко переплетений з іншими ринками, створюючи павутину взаємозв'язків, які відбиваються на всій економіці. Впливаючи на виробництво та споживання, стимулюючи інвестиційний процес і не тільки, ринок праці є потужною силою, що формує розвиток соціально орієнтованої ринкової економіки, такої, яку ми бачимо сьогодні в Україні.

У той же самий час, ринок праці, має певні особливості, що відрізняють його від усіх інших ринків,

По-перше, на ринку праці "товар", яким обмінюються, - це не фізичний продукт чи послуга, а людські зусилля, навички та досвід. Це ринок, де люди

пропонують свій час, здібності та знання в обмін на заробітну плату. На відміну від інших ринків, де товари можна легко зберігати або продавати, ринок праці має справу з унікальною характеристикою - людська праця є недовговічною. Кожна мить, що минає, є можливістю для роботи, але як тільки вона зникає, її неможливо повернути. Ця властивість додає ринку праці відчуття терміновості та динамічності, адже час має вирішальне значення. Більш того, ринок праці нерозривно пов'язаний з людськими прагненнями, мріями та амбіціями. Це сфера, де люди шукають не лише фінансової стабільності, але й особистої самореалізації, кар'єрного зростання та усвідомлення власної цінності.

Крім того, ринок праці - це не просто ізольований простір, а досить тісно пов'язаний з різними аспектами життя суспільства. Він відображає більш широкі соціально-економічні умови, культурні норми, технологічний прогрес і державну політику. Взаємодія між цими факторами впливає на попит і пропозицію робочої сили, можливості працевлаштування, заробітну плату та загальне функціонування ринку праці.

На відміну від деяких ринків, які можуть мати чітко визначені правила та структуру, ринок праці може характеризуватися складною мережею взаємовідносин, динамікою влади та переговорів. Роботодавці шукають найбільш кваліфікованих і компетентних кандидатів для своїх організацій, тоді як шукачі роботи орієнтуються на ринку, щоб знайти можливості, які відповідають їхнім навичкам і прагненням. Це сфера, де обидві сторони повинні брати участь у процесі взаєморозуміння та переговорів.

Нарешті, ринок праці не є статичним, а постійно розвивається. Він адаптується і трансформується у відповідь на технологічний прогрес, економічні коливання, демографічні зміни та суспільні зрушення. З'являються нові галузі, змінюються професійні обов'язки, а також з часом змінюються вимоги до кваліфікації.

Виходячи з зазначеного, основні характеристики ринку праці можна представити наступним чином (рис. 1.13):

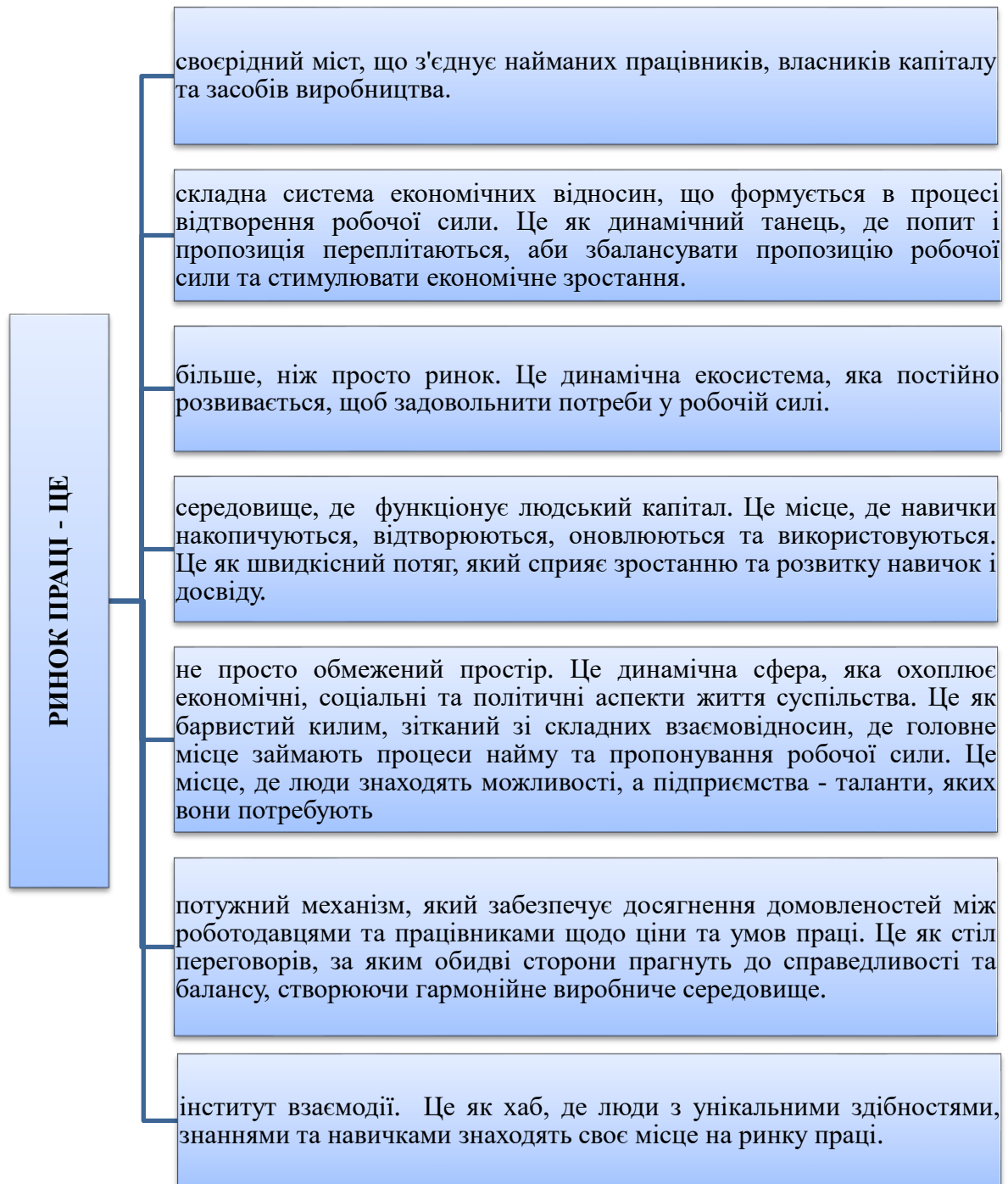


Рис. 1.13. Основні характеристики ринку праці

Як неможливо описати ринок праці одним реченням, так у сучасній економічній літературі неможливо знайти однозначне трактування цього поняття.

З традиційної точки зору: ринок праці – це простір, де відбувається обмін трудовими послугами між роботодавцями та працівниками, а заробітна плата

визначається співвідношенням між попитом та пропозицією на робочу силу. У цьому визначенні основна увага приділяється механізму встановлення заробітної плати під впливом динаміки попиту та пропозиції.

З функціональної точки зору, ринок праці можна визначити як динамічний механізм, де роботодавці прагнуть отримати необхідні трудові ресурси для своїх виробничих процесів, а індивіди, як потенційні працівники, шукають відповідні можливості працевлаштування, які відповідають їхнім професійним навичкам, кваліфікації та інтересам. Однією з ключових особливостей ринку праці з функціональної точки зору є його здатність адаптуватися до мінливих обставин. Він реагує на зміни в попиті на робочу силу, спричинені такими факторами, як технологічний прогрес, зміни в уподобаннях споживачів та економічні коливання. Ринок праці дає змогу працівникам коригувати свої професійні навички та сфери діяльності, прагнучи знайти роботу в секторах, що динамічно розвиваються, і відмовитися від тих, що занепадають. Він сприяє мобільності трудових ресурсів, забезпечуючи більш ефективний розподіл людського капіталу між різними галузями та регіонами.

Інституційне визначення ринку праці охоплює правові, соціальні та регуляторні механізми, які регламентують відносини між роботодавцями та найманими працівниками, формуючи динаміку зайнятості, заробітної плати та захисту працівників.



Отже, можна сказати, що **ринок праці** — це саморегульована система розподілу робочої сили із специфічними факторами конкуренції між її власниками за найбільш вигідні умови та оплати праці, а також між працедавцями — за залучення найбільш кваліфікованої робочої сили.

Суб'єктами відносин на ринку праці виступають «покупці» — власники засобів виробництва (роботодавець) і окремі особи — «продавці» - наймані працівники, які можуть не лише продавати свій товар — робочу силу, але й водночас вступати у володіння часткою майна підприємства (наприклад, через купівлю акцій підприємства).

На ринку праці особлива роль належить такому *суб'єкту*, як *держава*, функції якої мають зводитись до таких:

- забезпечення дії основних принципів функціонування ринку праці: рівності (правової, економічної, нормативної) сторін у відносинах «роботодавець – працівник»; зростання ефективності трудових відносин та раціональне використання трудових ресурсів; суспільне визнання унікальної цінності праці (використання людини за її фахом, кваліфікацією та з урахуванням набутого досвіду);
- забезпечення нормативно-правової бази функціонування ринку праці, а також ефективного державного контролю за дотриманням вимог законодавства;
- оптимізація соціальної, організаційної, функціональної та територіальної структур ринку праці;
- розвиток потужного внутрішнього ринку та забезпечення платоспроможності населення;
- формування системи забезпечення соціального захисту суб'єктів ринку праці у процесі економічних взаємовідносин між ними;
- підтримання розвитку професійних спілок, які діють на ринку праці.

Об'єктом ринку праці виступає властивість виконувати суспільно-корисну працю.

Отже, основою для формування ринку праці є цілеспрямована діяльність людей, що створює конкретні споживчі блага з метою задоволення людських потреб. Загальновідомо, що *ефективне функціонування ринку праці* у будь-якій країні можливе в разі дотримання ряду умов, а саме:

- повна самостійність і незалежність продавця та покупця робочої сили в поєднанні з їхньою економічною відповідальністю;
- відносини суб'єктів на ринку праці – це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами, яким притаманний високий ступінь потенційної мобільності;
- функціонування ринку праці тим ефективніше, чим активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняти робоче місце та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили;

- існування балансу між робочими місцями, сукупною пропозицією робочої сили та грошовою масою заробітної плати;
- наймані працівники та роботодавці для захисту своїх інтересів можуть об'єднуватись у спілки, проте в одній спілці вони перебувати не можуть;
- мають активно проявляти ринкові мотивації поведінки економічних суб'єктів на ринку праці.

Ефективне функціонування ринку праці залежить від низки факторів, зокрема:

- повна самостійність та незалежність продавця та покупця робочої сили;
- відносини агентів на ринку – це відносини договорів та угод між рівноправними партнерами;
- активніша конкуренція між власниками робочої сили за право зайняти робоче місце та роботодавців за залучення кваліфікованої робочої сили.

Крім того, для України умовами ефективного функціонування ринку праці є створення та розвиток ринку житла, недостатня розвиненість якого обмежує вільну трудову міграцію населення по території України. Графічно головні системо-утворювальні фактори ефективного функціонування ринку праці зображено на рис. 1.14.

У той же самий час, механізм функціонування ринку праці зможе забезпечити виконання функцій, притаманних сучасній моделі ринку праці. Подібно до того, як симфонія об'єднує різні інструменти для створення цілісного музичного твору, ринок праці об'єднує окремі функції для забезпечення безперебійної роботи сучасного ринкового механізму:

- *суспільного поділу праці.* В основі симфонії ринку праці лежить суспільний поділ праці. Ця функція майстерно розділяє роботодавців і працівників за їхніми конкретними професіями, спеціальностями, галузями та географічними регіонами. Подібно до відділів оркестру, цей поділ гарантує, що кожна людина знайде належне місце, вносячи свої унікальні навички та таланти в колективні зусилля;

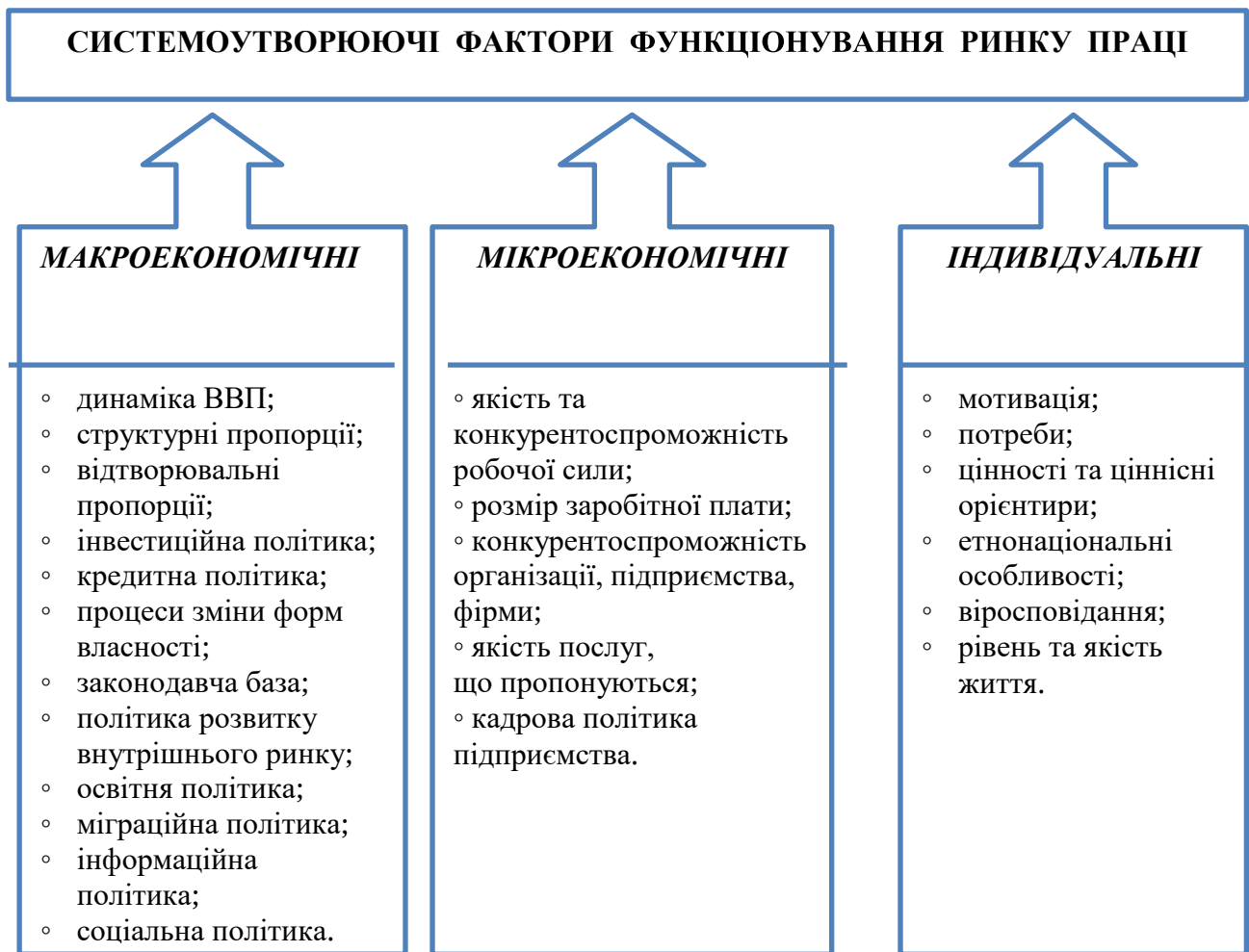


Рис. 1.14. Системоутворюючі фактори, що визначають функціонування ринку праці

- *інформаційна*. Подібно до музичних нот, які задають напрямок виконання музичного твору, інформація відіграє життєво важливу роль на ринку праці. Ця функція дає можливість учасникам купівлі-продажу робочої сили отримати доступ до найважливіших відомостей про умови зайнятості, заробітну плату та якість праці. Озброєні цими знаннями, як роботодавці, так і працівники можуть приймати обґрунтовані рішення, що відповідають їхнім прагненням і потребам;
- *посередницька* функція виступає в ролі вмілого диригента, налагоджуючи зв'язки між роботодавцями та працівниками задля задоволення взаємних інтересів та потреб. Подібно до того, як диригент об'єднує музикантів, ця функція встановлює гармонійні відносини на ринку праці, сприяючи створенню сприятливих умов для обміну робочою силою;

- *ціноутворення.* Тонкий баланс попиту та пропозиції на ринку праці нагадує мелодійну співзвучність між гармонією та напругою в музиці. Функція ціноутворення вправно поєднує ці сили, вирівнюючи вартість робочої сили з попитом на неї відповідно до принципів закону вартості. У процесі розвитку симфонії ринку праці ця функція забезпечує гармонійне поєднання заробітної плати та компенсацій;

- *стимулююча.* Подібно до музичних ритмів, які надихають музикантів на досягнення успіху, функція стимулювання спонукає працівників підвищувати якість своєї праці та загострювати свою конкурентоспроможність. Ця функція виступає рушійною силою, сприяючи формуванню духу майстерності та постійного самовдосконалення працівників у рамках функціонування системи трудових відносин на ринку праці.

- *регуляторна.* Подібно до ролі диригента, який керує грою оркестру, регуляторна функція впливає на формування пропорцій суспільного виробництва та регіональний розвиток. Ця функція, з її пильним оком, сприяє територіальній та професійній мобільності робочої сили, що забезпечує гармонійне та динамічне функціонування ринку праці.

Окрім основних функцій, ринок праці містить додаткові функції:

- *функція розподілу.* Ця функція визначає географічне розташування робочої сили відповідно до наявного попиту на неї. Подібно до складної музичної композиції, чим складнішою є система ринку праці, тим виразнішою є функція розподілу, що забезпечує бездоганну відповідність між талантами та можливостями.

- *селективна функція.* Селективна функція, що проявляється на мікроекономічному рівні, сприяє професійному залученню працівників на основі попиту, пропозиції, а також професійно-кваліфікаційних характеристик індивідів. Ця функція відіграє життєво важливу роль у безпосередньому відборі працівників, налаштовуючи роботу ринку праці;

- *розподільча функція.* Подібно до диригента, який майстерно розподіляє мелодію, функція розподілу забезпечує збалансованість між доходами працівників, спираючись на складну взаємодію між попитом і

пропозицією на ринку праці;

- *алокативна функція*. Будучи невід'ємною частиною симфонії, функція алокації забезпечує оптимальний розподіл робочої сили, підвищуючи її ефективність і продуктивність. Подібно до майстерного диригента, ця функція забезпечує оптимальне використання людського капіталу;

- *координаційна функція* нагадує ритмічну синхронізацію музичних інструментів, узгодження результатів праці для досягнення найвищого кінцевого результату. Ця функція стимулює співробітництво та кооперацію, створюючи своєрідну симфонію командного успіху.

- *дистрибутивна функція*. Ця функція визначає ціну робочої сили на основі її безпосереднього внеску в кінцевий результат діяльності підприємства. Подібно до грандіозного фіналу, вона підкреслює значення і внесок кожного працівника в економічну діяльність підприємства.

Отже, основою для формування ринку робочої сили є цілеспрямована діяльність людей, що створює конкретні споживчі блага з метою задоволення людських потреб.

Як і для будь-якого ринку, що функціонує на основі конкуренції та інформації щодо зміни цін, в основі механізму його реалізації лежить модель "попиту-пропозиції". Іншими словами, ринку праці властиві такі поняття, як попит, пропозиція та ціна товару.



У загальному вигляді, *попит на робочу силу* відображає потребу економіки в певній кількості працівників на певний момент часу.

Він визначається такими факторами:

- обсягом і структурою суспільного виробництва;
- рівнем продуктивності праці;
- кон'юнктурою ринків капіталу, товарів та послуг;
- ціною робочої сили;
- правовими нормами, що регламентують її використання, та ін.
- попит на робочу силу набуває наступних форм:

- реалізований (задоволений) попит. Він визначається числом працівників, найнятих підприємством протягом певного періоду часу;

- резервний попит (незадоволений) - це кількість вакантних робочих місць на підприємствах усіх форм власності;

- потенційний попит - додаткова потреба в працівниках з метою розширення виробництва.

Розрізняють такі *види попиту*:

- *ефективний* – характеризує кількість економічно доцільних робочих місць;

- *поточний* – відображає потребу у робочій силі для заповнення вакантних посад (робочих місць) на умовах повної зайнятості.

Вузьке поняття попиту на працю має на увазі пропозицію лише вільних робочих місць. В даному контексті, попит на робочу силу виступає як суб'єктивна категорія, обсяг якої залежить від проведеної кадрової політики щодо найму робочої сили в потрібній кількості та необхідною професійно-кваліфікаційною структурою.

У широкому розумінні попит на працю включає всю кількість робочих місць – як вільних, так і зайнятих. Цей показник необхідний у прогнозуванні розвитку процесів на ринку праці, головним чином на макроекономічному рівні. У даному контексті - це об'єктивна категорія, оскільки попит на робочу силу залежить від проведеної економічної політики, ступеня розвиненості ринкових відносин, розвитку конкуренції тощо.

Попит на робочу силу залежить від пропозиції, якості праці та фінансових можливостей формування фонду оплати праці. Збільшення попиту забезпечується через створення додаткових робочих місць, впровадження пільгових умов для інвестування окремих галузей економіки, відшкодування витрат, пов'язаних з підготовкою та перепідготовкою робочої сили.

Попит на робочу силу може бути *індивідуальним* і *сукупним*.

Індивідуальний попит на працю – це попит конкретної організації на робочу силу конкретної якості, наприклад, попит на водіїв вантажних автомобілів, на вальцювальників прокатних станів, на програмістів, на

бухгалтерів та ін. Такий попит на робочу силу визначає професійно кваліфікаційний підхід до сегментації ринку праці.

Індивідуальний попит на робочу силу можна арифметично зіставити з відповідною пропозицією. Наприклад, автобазі додатково потрібні 30 водіїв на вантажні автомобілі, а в найближчому районі свою працю пропонують 50 водіїв. Попит покривається пропозицією. І навпаки, коли таких водіїв менше за 30, попит на індивідуальну робочу силу не задовольняється.

Сукупний попит на робочу силу – це загальна кількість робітників, службовців і спеціалістів різних професій та спеціальностей, які в певний період потрібні на вільні робочі місця і вакансії. За такої ситуації просте арифметичне зіставлення кількості вільних робочих місць і вакансій із загальною кількістю незайнятих буде помилковим тому, що на окремі вакансії можуть бути зайві претенденти, а на інші, навпаки, їх може не вистачити в цьому районі, місті, області. Фактично розбіжності в якості пропонованої робочої сили та якості вільних робочих місць і вакансій у практичній діяльності неминучі. Вживати запобіжні заходи щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів треба саме тому, щоб зробити ринок праці гнучким і запобігти розширенню безробіття з цієї причини.

За функціональною ознакою виділяють професійно-кваліфікаційну структуру попиту, що складається з наступного:

- попит на висококваліфіковану робочу силу;
- попит на робочу силу середньої кваліфікації;
- попит на робочу силу низької кваліфікації;
- попит на некваліфіковану робочу силу.

Розглянемо, як зазначені вище фактори впливають на попит на робочу силу.

1. Припустимо, що підприємство з якихось причин *підвищило заробітну плату* працівникам з величини W_e до W_1 (рис. 1.15). Усі інші фактори впливу на попит праці – ціна капіталу, технологія, попит на товари певного підприємства – залишились без зміни.

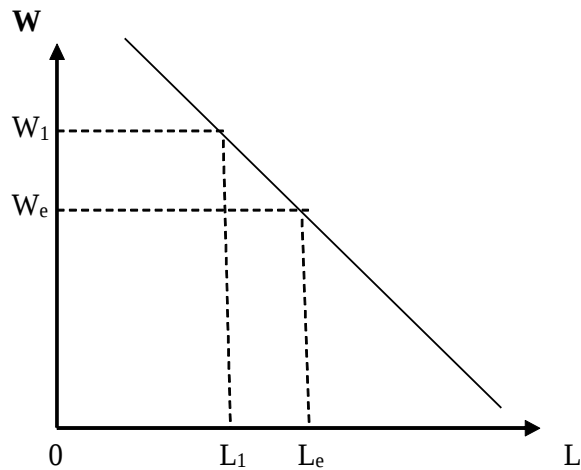


Рис.1.15. Вплив зміни ціни на робочу силу та на її попит

У цьому випадку зросте собівартість продукції, яка стане дорожчою і через це неконкурентоспроможною. Підприємець змушений буде скоротити чисельність зайнятих з величини L_e до L_1 – перевага надається меншому масштабу виробництва за рахунок скорочення чисельності працівників або меншій зайнятості. У цьому разі спрацював *ефект масштабу*.

Якщо ж замінити умови за іншими факторами, то можливий інший варіант, а саме: підприємець скорочує витрати на виробництво за рахунок більш продуктивного устаткування і нової технології. Капіталомісткість підвищується, але капітал треба за якісь кошти придбати. І такі кошти знаходять за рахунок зменшення їх на заробітну плату, а отже, і зменшення кількості працівників. Ціна на продукцію, а звідси і прибутковість підприємства, збереглися, але за рахунок того, що капітал замінив робочу силу. Таким чином здійснився *ефект заміщення* або заміни.

2. Припустимо, що *зріс попит на товари* фірми, а інші чинники залишились незмінними. Рівень виробництва товару має зростати, якщо фірма максимізує прибуток. У цьому разі ефект масштабу спрацює на підвищення попиту на працю, тобто зайнятості (рис. 1.16), за будь-якої ставки заробітної плати. Крива попиту D паралельно зсунеться вправо до D_1 , а кількість зайнятих за тієї ж заробітної плати W_e зросте із L_e до L_1 . Як бачимо, зі збільшенням попиту на товари і послуги за інших незмінних факторів зростає зайнятість.

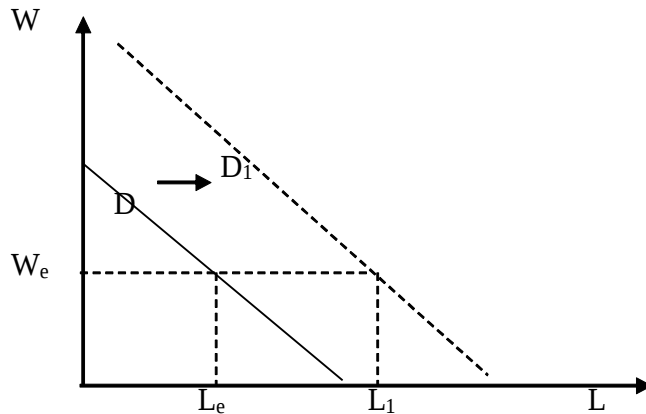
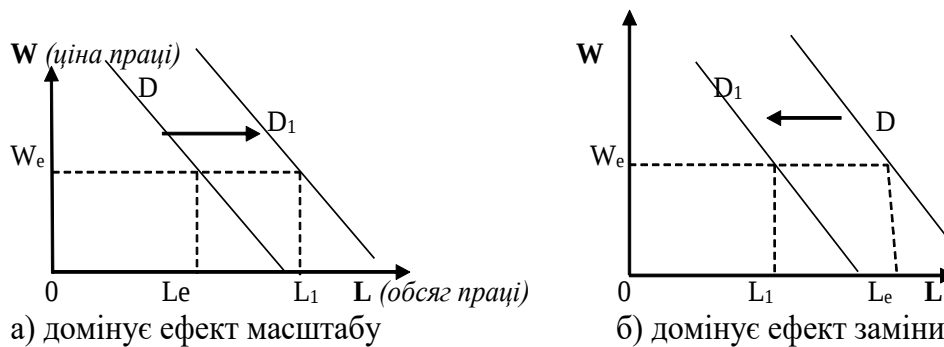


Рис. 1.16. Зміна зайнятості в разі зростання обсягу виробництва

3. Припустимо, що змінюються *умови придбання капіталу*. Його ціна зменшилась, наприклад, на 50 %. У цьому разі можлива дія або ефекту масштабу, або ефекту заміни:

а) якщо ціна капіталу знижується, то знижуються витрати на виробництво. Це, у свою чергу, дає можливість підвищувати рівень виробництва за рахунок додаткової чисельності зайнятих. Як бачимо, спрацьовує ефект масштабу, котрий при падінні ціни на капітал веде до зростання попиту на працю і підвищення рівня зайнятості. Крива попиту D паралельно зсунеться вправо до D_1 , а зайнятість зросте з L_e до L_1 (рис. 1.17, а);

б) другим наслідком зниження ціни капіталу може бути ефект заміни, згідно з яким фірма, реагуючи на капітал, який значно подешевшав, віддають перевагу більш капіталомісткому виробництву, замінивши капіталом працівників. Відповідно, крива попиту D переміститься паралельно вліво до D_1 , а зайнятість впаде з L_e до L_1 за будь-якої ставки заробітної плати (рис. 1.17, б).



а) домінує ефект масштабу

б) домінує ефект заміни

Рис. 1.17. Зміна зайнятості у зв'язку зі зміною ціни капіталу

(а – домінує ефект масштабу; б – домінує ефект заміни)

Окрім того, розрізняють *короткостроковий* та *довгостроковий попит*.

Під **короткостроковим попитом** на працю розуміють період, за який капітал підприємства і технологія виробництва залишаються незмінними, а єдиним параметром, що змінюється, є праця.

Під **довгостроковим попитом** на працю слід розуміти той період, коли підприємство змінює будь-які чинники виробництва: працю, капітал, технологію.

Відмінності між короткостроковим і довгостроковим попитом на працю дозволяють більш точно визначити фактори, від яких залежить попит на працю.



Іншим фактором, що характеризує ринок праці – є пропозиція робочої сили. **Пропозиція робочої сили** – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ.

Це макроекономічна категорія, оскільки її формування та обсяги зумовлюються чисельністю населення в працездатному віці.

На неї впливають:

- демографічна ситуація;
- характер і зміст праці;
- інтенсивність вивільнення робочої сили;
- ефективність функціонування системи підготовки та перепідготовки кадрів;
- система оплати праці;
- кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо.

Розрізняють поняття пропозиції робочої сили у вузькому і широкому сенсі слова.

У вузькому сенсі - конкретна величина пропозиції робочої сили визначається чисельністю громадян, які звернулися до служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, що охоплює такі категорії:

- особи, які не зайняті трудовою діяльністю, які шукають роботу і стали на облік у службі зайнятості;

- особи, які мають основне місце роботи, але шукають альтернативну зайнятість або додаткову роботу;

- учні денної форми навчання, які шукають роботу у вільний від навчання час.

Пропозиція робочої сили в широкому сенсі слова охоплює не тільки вищеназвані категорії громадян, а й також:

- частину незайнятого населення, яке шукає місце роботи самостійно (тобто воно не звертається до служби зайнятості);

- осіб, які "зневірилися" знайти роботу та припинили її пошуки;

- зайнятих у неформальному секторі економіки, але тих, хто ризикує втратити свою роботу.

Існує також точка зору, що широке трактування пропозиції робочої сили має охоплювати як незайнятих громадян, які шукають місце роботи, так і осіб, зайнятих в економіці (це так звана "реалізована" пропозиція робочої сили).

Увесь контингент незайнятих громадян, які пропонують свою робочу силу на ринку праці, умовно можна поділити на дві структурні групи:

- особи, які вивільнені із суспільного виробництва (за скороченням штатів або звільнені з причини плинності кадрів);

- особи, які вперше вийшли на ринок праці. До останньої категорії належать випускники денних навчальних закладів, звільнені зі Збройних сил, ті, хто звільнився з місць позбавлення волі, довготривало безробітні та громадяни, яких вивільняють із домашнього господарства тощо.

На ринку праці індивід пропонує три речі: *час роботи, якість праці та інтенсивність праці*. Сукупність цих ознак на ринку праці формує **індивідуальна пропозиція праці**.

Пропозиція часу роботи індивідом ґрунтується на теорії корисності незалежно від того, знає він про неї чи ні. Пригадаємо, що *корисність* – це здатність товарів задовольняти людські потреби у процесі їх споживання. Розрізняють *загальну та граничну корисність*.

Пропозиція якості робочої сили. Під **якістю робочої сили** розуміють комплексне поняття, яке охоплює сукупність таких властивостей людини, як

рівень освіти і кваліфікації, фізіологічні, фізичні, соціально-психічні характеристики, здібність адаптуватись до умов виробництва, професійну орієнтованість і мобільність. Зростання якості робочої сили за всіма параметрами (здоров'я, освіта, професіоналізм, адаптованість у виробництво) підвищує її конкурентоспроможність, дає можливість у разі значного перевищення пропозиції праці над попитом на національному ринку праці працевлаштуватись за кордоном, а також робить конкурентоспроможною вітчизняну продукцію. У будь-якому випадку *висока якість робочої сили* позитивно впливає на зайнятість населення.

Пропозиція інтенсивності праці. Підвищити *інтенсивність праці* означає підвищити її продуктивність. Зв'язок між інтенсивністю праці та різними факторами досить складний і менш досліджений, ніж пропозиція робочого часу або якість праці. З одного боку, інтенсивність праці, яка запропонована на ринку, залежить від внутрішніх мотивів і фізичного стану особи, а з другого – повинна регулюватись законодавством, традиціями тощо.

Як відомо, маючи більш високий дохід, працівник може придбати більшу кількість товарів та послуг. Зростання доходів передбачає і зростання заробітної плати: якщо заробітна плата вища за W_1 , то пропозиція праці буде зменшуватись (рис. 1.18).

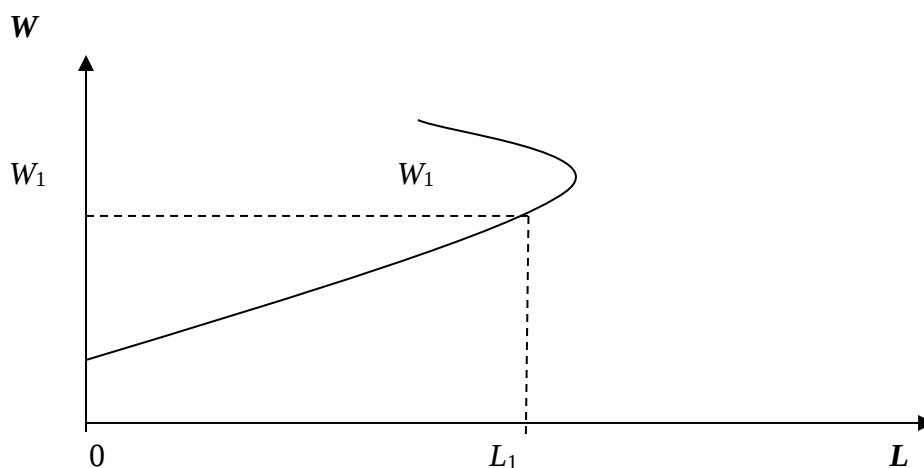


Рис. 1.18. Крива індивідуальної пропозиції на робочу силу

Ще одним поняттям ринку, властивим ринку праці, є *ціна товару*.

Ціна товару характеризує *вартість робочої сили, праці та здатності до праці, яка виражається заробітною платою*.

На практиці розрізняють три види заробітної плати: *мінімальну, номінальну і реальну*.

Як відомо, *співвідношення між попитом та пропозицією на ринку праці* називають **кон'юктурою ринку праці**.

Розрізняють три види кон'юктури: *рівноважна*, що характеризує еквівалентність попиту та пропозиції на робочу силу; *трудодефіцитна* – формує переважання попиту над пропозицією на ринку праці; *трудонадлишкова* – передбачає переважання пропозиції над попитом.

Графічно взаємодію попиту та пропозиції зображено на (рис.1.19).

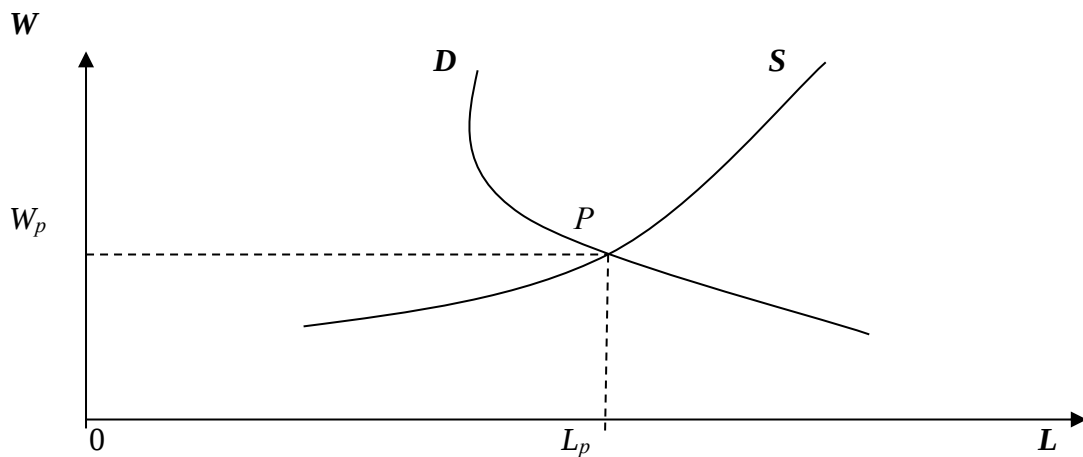


Рис. 1.19. Модель саморегулювання ринку праці

Як бачимо з рис. 1.19, найбільший попит *D* припадає на тих працівників, які претендують на низьку заробітну плату, найбільша пропозиція *S* характерна для високого рівня заробітної плати. У точці перетину *P* встановлюється рівноважна ціна праці та рівня потреби у праці певної кваліфікації.

Функціонування ринку праці передбачає постійний рух товарів, послуг, грошей, робочої сили. Для цього потрібні певні організації, які діють у рамках закону - тобто відповідна інфраструктура. Слово "інфраструктура" означає основу, фундамент, внутрішню будову системи. Стосовно ринку – це комплекс

інститутів, служб, підприємств, організацій, які забезпечують нормальний режим безперервного функціонування ринку.



Термін "Інфраструктура" було вперше використано ще на початку XX-го ст. для позначення об'єктів і споруд, що забезпечують нормальну діяльність збройних сил. З часом, під інфраструктурою стали розуміти сукупність галузей, що сприяють ефективному функціонуванню виробництва.

Інфраструктура ринку праці – це сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками (суб'єктами ринку праці) щодо оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами у державі.

До організацій та установ, що забезпечують функціонування ринку праці, відносять:

- державні органи управління ринком праці на національному, регіональному та місцевому рівнях;
- недержавні заклади сприяння зайнятості;
- організації роботодавців;
- громадські організації;
- інститути соціального партнерства.

Тепер розглянемо **структуру, типи та сегменти ринку праці**.

Типізацію ринків праці проводять за такими *класифікаційними ознаками*:

з позицій територіального підходу:

- місцевий,
- регіональний,
- національний (загальнонаціональний),
- міжнародний (транснаціональний),
- світовий;

з точки зору суспільного виробництва виокремлюють ринки праці:

- народногосподарський (національний), включає галузеві ринки праці;
- галузевий, включає внутрішньо-фірмові ринки праці;

- внутрішньо-фірмовий, тобто ринок праці підприємства, фірми, установи;

залежно від умов конкуренції розрізняють ринки праці:

- необмеженої конкуренції (повної конкуренції, вільний ринок);
- обмеженої конкуренції (неповної конкуренції);

залежно від співвідношення попиту та пропозиції робочої сили розрізняють ринки праці:

- трудонадлишкові;
- трудодефіцитні;

за характером функціонування можна виділити ринки праці:

- внутрішньофірмові;
- циркулюючі;
- потенційні.

Залежно від галузевої та секторальної структури зайнятості, складається сегментація (розбиття) ринку праці на окремі сектори, кожному з яких притаманні визначені системи виробничих відносин, що ґрунтуються на відмінностях у потребах, характеристиках та поведінці найманих працівників.

В основі теорії сегментованого ринку лежить припущення про двоїстий характер ринку праці, де функціонують щонайменше два ринки робочої сили, що не конкурують між собою через:

- розподіл робочих місць на кваліфіковані та некваліфіковані;
- наявність різних за строками трудових контрактів (постійні та тимчасові працівники);
- наявність дискримінації.

Сегментація ринку праці – це поділ працівників і робочих місць на стійкі та замкнені сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Розрізняють три ознаки сегментації ринку праці (рис. 1.20).

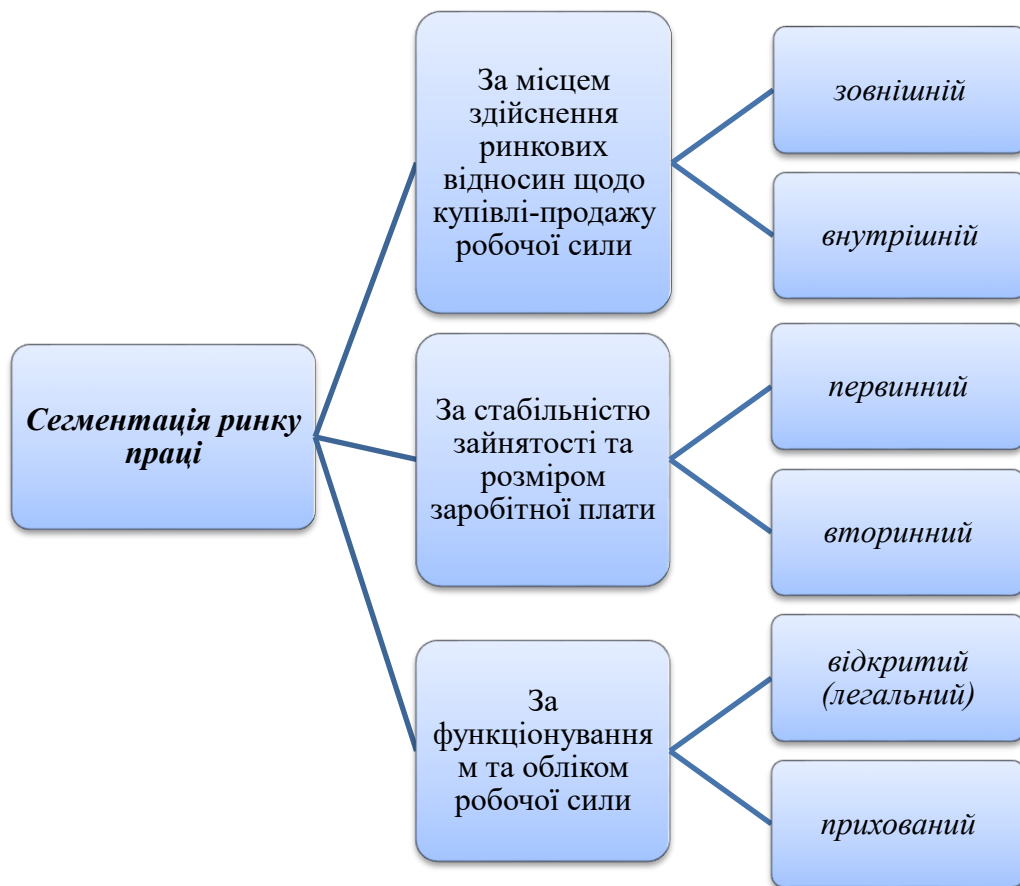


Рис. 1.20. Ознаки сегментації ринку праці

Перша ознака сегментації характеризує ринки праці за місцем здійснення ринкових відносин щодо купівлі-продажу робочої сили. Тут виділяють:

- **зовнішній ринок праці** охоплює відносини між продавцями і покупцями у масштабах країни, регіону, галузі поза межами підприємств;
- **внутрішній ринок праці** відображає рух кадрів і трудові відносини всередині підприємства.

Друга ознака сегментації визначає ринки праці за стабільністю зайнятості та розміром заробітної плати.

За цією ознакою ринок праці поділяють на два сегменти – *первинний* і *вторинний*.

Первинний ринок праці – це ринок, якому притаманні такі ознаки:

- стабільна зайнятість;
- високий рівень заробітної плати;
- можливість кар'єрного зростання;

- використання прогресивних технологій, які потребують високої кваліфікації працівників;

- наявність сильних профспілок.

Вторинний ринок праці, на відміну від первинного, характеризується такими ознаками:

- великою плинністю кадрів;
- низьким рівнем заробітної плати;
- низькою можливістю кар'єрного зростання;
- відсутністю або слабкістю профспілок.

Третя ознака сегментації обумовлена функціонуванням робочої сили та її обліком. Тут виділяють *відкритий (легальний)* та *прихований ринок праці*. Як відомо, найбільш узагальнювальним є поняття *сукупного ринку праці*. Головними його складовими є сукупна пропозиція та сукупний попит, який визначається загальною потребою галузі торгівлі у працівниках. На цьому ринку праці основна частина сукупного попиту та сукупної пропозиції *задовольняється*. Менша частина сукупного попиту з причин природного і механічного руху робочої сили та робочих місць є незайнятою, тобто вакантною, і потребує спеціальних заходів поєднання попиту і пропозиції. Ця частина становить *поточний ринок праці*.

Структурними елементами **поточного ринку праці** виступають *відкритий і прихований ринки праці*, кожний з яких має офіційну та неофіційну частини. **Відкритий ринок праці** охоплює частину економічно активного населення регіону, яка фактично шукає роботу і потребує профорієнтації, підготовки і перепідготовки, а також усі вакантні робочі місця. Його *офіційну частину* представляють вільні працівники і вакансії, які зареєстровані в установах державної служби зайнятості, кадрових агенціях, та учнівські місця в системі професійної освіти (до якої входять як державні, так і недержавні навчальні заклади). *Неофіційна частина* акумулює вакансії, навчальні місця, пропозицію робочої сили, які не охоплені послугами органів працевлаштування і формальної профосвіти.

Прихований ринок праці – це контингент формально зайнятих на підприємствах, який через скорочення обсягів виробництва послуг або зміну його структури міг би бути вивільненим без збитків для виробництва.

Вивчення сегментації ринку праці, тобто розподілу працівників і робочих місць на сталі сектори, привело до появи теорії двоїстості ринку праці. Поглибленню двоїстості ринку праці сприяє *гнучкість ринку праці*.

Гнучкість ринку праці – це його здатність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів загальної та професійної освіти, активності й мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року). Частиною або елементом гнучкості ринку праці, який здійснює зміну регламентованого робочого часу, є *гнучкі форми зайнятості*.

Ринок праці може бути *жорстким* або *гнучким* залежно від того, які відносини склалися між найманими працівниками та роботодавцями.

Кожна країна має власну соціально-економічну стратегію, населення країни характеризується притаманною лише їй ментальністю, рівнем освіти, культурним середовищем та традиціями. Відповідно до цього й обирається модель ринку праці.

Модель ринку праці – це так звана конфігурація функціональних та інституціональних характеристик (вигід і витрат), що визначають поведінку людини на ринку праці.

Можна виділити *три основні моделі ринку праці*.

Патерналістська модель (японська), яка глибоко вкорінена в японську культуру, втілює сильне почуття батьківської турботи та взаємної відповідальності між роботодавцями та працівниками.

Уявіть собі корабель, який пливе під турботливим наглядом мудрого капітана з сильним почуттям відповідальності перед екіпажем. Патерналістська модель ідеально втілює цю аналогію. Вкорінена в японських традиціях взаємної поваги та лояльності, ця модель підкреслює тісні стосунки між роботодавцями та працівниками. Компанії в Японії діють як «сім'ї на

робочому місці», де пріоритетом є довгострокова зайнятість, безпека роботи та добробут працівників.

У патерналістській моделі роботодавці надають різноманітні негрошові пільги, включаючи довічну роботу, програми навчання та підвищення кваліфікації, а також комплексну соціальну підтримку. Це сприяє почуттю лояльності та відданості серед працівників.

Для японського ринку праці характерні:

- *довічна зайнятість*: компанії в Японії часто забезпечують безпеку роботи через довічні зобов'язання, сприяючи лояльності та відданості серед працівників;
- *підвищення на основі стажу*, що відображає глибоку повагу до досвіду та тривалості служби.
- *підприємницькі профспілки*: працівники японських фірм часто є членами корпоративних профспілок, які тісно співпрацюють з керівництвом для підвищення продуктивності та забезпечення гармонійних трудових відносин;
- *колективне прийняття рішень*: компанії заохочують групове прийняття рішень і досягнення консенсусу, сприяючи почуттю єдності та спільної відповідальності.

Соціал-демократична модель (шведська). У цій моделі прагнення до соціальної рівності, міцних систем соціального забезпечення та участі працівників займає центральне місце.

Уявіть корабель, що пливе спокійними водами, з сильним почуттям рівності та солідарності серед його команди. Соціал-демократична модель втілює цей спокійний образ. У соціал-демократичній моделі держава відіграє значну роль у регулюванні ринку праці, забезпеченні прав працівників і сприянні соціальному добробуту. Сильні профспілки ведуть переговори щодо заробітної плати та умов праці від імені працівників, сприяючи зменшенню нерівності в доходах і відчуттю розширення прав і можливостей серед працівників.

Ключові особливості шведського ринку праці включають:

- *тристороннє співробітництво*: Швеція наголошує на співпраці між роботодавцями, працівниками та урядом шляхом тристоронніх переговорів,

результатом яких є політика, яка враховує різні точки зору;

- *щедрі соціальні виплати*, такі як охорона здоров'я, догляд за дітьми та допомога по безробіттю, сприяють міцній мережі соціального захисту;
- *гнучкі умови праці*, що сприяють балансу між роботою та особистим життям і гендерній рівності;
- *активна політика зайнятості*, що досягається шляхом навчання, послуг підбору робочих місць і підтримки для підвищення працевлаштування працівників.

Ліберальна модель (американська) наголошує на мінімальному втручанні держави в ринок праці. Ця модель ставить наголос на вільній ринковій конкуренції, де роботодавці та працівники самостійно домовляються про умови праці, «невидима рука» ринку спрямовує розвиток трудових відносин, а прагнення до індивідуального успіху формує трудову атмосферу.

Уявіть собі корабель, який мчить бурхливими водами, керуючись принципами індивідуальної свободи та вільної ринкової конкуренції. Ліберальна модель уособлює це поняття економічної свободи та гнучкості. У цій моделі роботодавці та працівники мають більшу автономію для вільного обговорення контрактів та умов праці. Хоча вона пропонує можливості для підприємницької діяльності та інновацій, вона також наражає працівників на відносно більшу незахищеність роботи та менший рівень соціального захисту порівняно з іншими моделями. Така модель притаманна США, Канаді, Австралії, а основні аспекти ринку праці включають:

- *працевлаштування за власним бажанням*, що надає можливості роботодавцям і працівникам розривати контракти без пояснення конкретних причин;
- *децентралізовані колективні переговори*, що відбуваються на рівні фірми чи галузі, а не через централізовані системи;
- *ринкова заробітна плата*, що ставить наголос на індивідуальній переговорній силі.

Аналіз особливостей формування ринку праці в Україні свідчить про те, що механізм його регулювання має враховувати загальні закономірності

організації ринку праці, властиві ринковій економіці. Саме тому *стратегія регулювання ринку праці* має відповідати на запитання:

1. Чи слід враховувати життєві інтереси всіх членів суспільства?
2. Чи потрібна особлива увага до становища найменш забезпечених громадян?
3. Чи дотримуватись вимоги справедливості під час розподілу результатів суспільного виробництва?

Вибір одного із цих напрямів буде визначати соціальну спрямованість процесу регулювання ринку праці й обумовить принципи регулювання ринку праці та його методи. При цьому, основні *методи регулювання ринку праці* диференціюють за такими *ознаками* (рис. 1.21).

Зважаючи на те, що важливим чинником економічного розвитку є робоча сила, в якості основних елементів механізму регулювання ринку праці виступають:

- нормативно-правові, що полягають в ухваленні відповідних законодавчих актів, спрямованих на регулювання трудових відносин та створення відповідних інститутів, що здійснюють спостереження і контроль за цими відносинами. При цьому, регулювання трудових відносин передбачає ув'язування інтересів суб'єктів ринку праці шляхом встановлення умов найму (заробітної плати) та умов праці;
- організаційно-адміністративні, в основі яких лежить відповідність нормам, що діють на певному рівні управління;
- соціально-економічні, що охоплюють регулювання трудових відносин між суб'єктами ринкових відносин (роботодавцями, найманими працівниками та державою) з приводу досягнення угоди на ринку праці у сфері організації та оплати праці (відповідності попиту та пропозиції робочих місць);
- соціально-психологічні, метою застосування яких формування мотивації до праці, системи пріоритетів і переваг у процесі праці;
- інформаційні, за рахунок яких здійснюється вплив на поведінку основних суб'єктів ринку праці через інформування щодо ціни робочої сили, наявності вакансій, кон'юнктури ринку тощо.

МЕТОДИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

За об'єктом впливу. Під об'єктами слід розуміти населення та його окремі групи, працівників та їх окремі групи, оплату праці, умови праці

- ⑩ заходи загального впливу;
- ⑩ спеціальні заходи

За спрямованістю впливу:

- ⑩ заходи, що збільшують (зменшують) пропозицію праці;
- ⑩ заходи, що збільшують (зменшують) попит на працю;
- ⑩ заходи, що впливають на структуру попиту і пропозицію ринку праці;
- ⑩ заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропозиції на ринку праці.

За формою впливу:

- ⑩ прямі;
- ⑩ непрямі.

За характером впливу на ринок праці:

- ⑩ заохочувальні;
- ⑩ обмежувальні;
- ⑩ заборонні;
- ⑩ захисні.

За змістом заходу:

- ⑩ заходи економічного характеру;
- ⑩ заходи адміністративного впливу;
- ⑩ поєднання економічних та адміністративних заходів.

За рівнем впливу:

- ⑩ загальнодержавні;
- ⑩ регіональні;
- ⑩ галузеві;
- ⑩ внутрішньофірмові

За джерелами фінансування:

- ⑩ із держбюджету;
- ⑩ небюджетні кошти;
- ⑩ кошти фонду зайнятості;
- ⑩ кошти комерційних організацій

Рис. 1.21. Методи регулювання ринку праці

В основу вибору тих чи інших методів регулювання ринку праці покладено такі *заходи*, як:

- аналіз і прогноз ситуації на ринку праці;
- визначення ступеня переваги кожного із заходів;
- оцінювання наслідків обраних методів;
- дослідження ступеня суперечності окремих методів.

За способом реалізації форми регулювання ринку праці поділяють на *активні* та *пасивні*.

Активні форми регулювання ринку праці реалізуються за допомогою набору економічних інструментів та виконують кілька головних функцій:

- професійної активізації безробітних;
- зменшення структурного дисбалансу на ринку праці;
- підвищення продуктивності праці робочої сили;
- впливу на обсяги зайнятості та безробіття;
- верифікації готовності безробітних до праці.

Одна з найбільш поширених класифікацій інструментів **активної політики на ринку праці** полягає у їх розподілі на:

- *інструменти макроекономічної політики* (фіскально-фінансові та грошові інструменти);
- *інструменти мікроекономічної політики*;
- *«спеціальні» інструменти регулювання зайнятості* (громадські програми зайнятості; субсидіювання зайнятості; субвенціювання зарплат і зайнятості; позики підприємствам для створення нових робочих місць; професійна підготовка; послуги посередництва праці; проведення персональних консультацій; професійна адаптація випускників; скорочення робочого часу працівників).

Пасивні форми регулювання ринку праці виконують також багато функцій, основними з яких є:

- компенсаційна (матеріальна або соціальна), що полягає у захисті безробітного від радикального погіршення умов його життя через

забезпечення мінімуму доходів. *Метою* цієї функції є наближення величини допомоги до попередніх доходів;

- мотиваційна (стимулювальна), що має стимулювати безробітного до пошуку нової праці. Одночасно слід підкреслити, що стимулювальна функція прямує до створення певної різниці між величиною допомоги та величиною попередніх доходів, що має на меті заохочення безробітного до пошуку праці.

У державному регулюванні ринку праці виділяють три методи отримання відносно оптимальної комбінації вказаних функцій:

- 1) встановлення відносно низької величини допомоги;
- 2) поступове зниження допомоги;
- 3) встановлення відносно низького рівня допомоги з початку безробіття, тобто на рівні 40 – 50 % індивідуальної зарплати.

Фінансовими важелями *пасивної політики на ринку праці* є допомога для безробітних, соціальна допомога відшкодування для осіб, котрих звільняють з роботи. Звісно, що заходи протидії безробіттю (як активні, так і пасивні форми) можуть розглядатися як на макро-, так і на мезо- та мікрорівні. Різні регулятори спричиняють різний вплив на ринку праці залежно від рівня організації політики, форми, характеру та інших ознак її реалізації.

Таким чином, аналіз політики функціонування та регулювання ринку праці є складним працемістким процесом, який ґрунтується на застосуванні великої кількості методів і прийомів роботи.



Контрольні запитання

1. Надайте визначення ринку праці і як він функціонує в економіці? Як розвиватиметься ринок праці в майбутньому? Які тенденції та виклики очікуються у зв'язку з технологічними змінами, демографічними факторами та глобалізацією?
2. Як розвивався ринок праці протягом історії та які ключові фактори вплинули цей процес?
3. Чим ринок праці відрізняється від інших ринків, наприклад, ринку товарів і послуг?
4. Обґрунтуйте умови виникнення ринку праці.
5. Які соціальні проблеми виникають на ринку праці та як їх можна вирішити? Обговоріть питання безробіття, нерівності у заробітній платі та нестабільності робочих місць.
6. Охарактеризуйте суб'єкти та об'єкт ринку праці.
7. Які ви знаєте системоутворювальні фактори функціонування ринку праці?
8. Надайте загальну характеристику ринку праці, як соціально-економічному явищу.
9. Які функції притаманні сучасній моделі ринку праці?
10. Поясніть поняття пропозиції та попиту на робочу силу. Як вони взаємодіють на ринку праці?
11. Які фактори впливають на пропозицію робочої сили? Обговоріть як індивідуальні, так і суспільні фактори.
12. Які фактори впливають на попит на робочу силу? Як підприємства та роботодавці визначають свою потребу в робочій силі?
13. Охарактеризуйте поняття рівноваги на ринку праці. Що відбувається, коли робочої сили не вистачає або надлишок?
14. Обговоріть концепцію сегментації ринку праці та її вплив на можливості працевлаштування та різницю в заробітній платі.

15. Як глобалізація впливає на ринок праці? Які можливості та виклики це створює?

16. Опишіть роль технологій та автоматизації на ринку праці. Як вони впливають на можливості роботи та вимоги до кваліфікації?

17. Який вплив рівня освіти та кваліфікації на ринок праці? Як людський капітал сприяє економічному зростанню?

18. Охарактеризуйте роль державного втручання на ринку праці. Які основні інструменти політики використовуються для регулювання динаміки ринку праці?

19. Чим визначаються індивідуальний та сукупний попит на працю? Як розвиток технологій впливає на зайнятість та структуру ринку праці?

20. Який ступінь взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці?

21. Охарактеризуйте попит та пропозицію на робочу силу.

22. Назвіть умови ефективного функціонування ринку праці? Які можливості відкриває розвиток технологій для ринку праці, зокрема для нових професій та індустрій?

23. Що розуміють під якістю робочої сили?

24. У чому полягає сутність кон'юнктури ринку праці?

25. Що розуміють під інфраструктурою ринку праці?

26. Обговоріть концепцію сегментації ринку праці та її вплив на можливості працевлаштування та різницю в заробітній платі.

27. Поясніть різницю між первинним та вторинним ринком праці.

28. Охарактеризуйте поняття гнучкості та жорсткості ринку праці.

29. Обґрунтуйте сутність регуляторів основних концепцій регулювання ринку праці.

30. Назвіть основні концепції та моделі ринку праці.

31. За якими ознаками диференціюють методи регулювання ринку праці? Які виклики ставить перед ринком праці автоматизація та штучний інтелект?

32. У чому полягає зміст пасивних та активних форм регулювання ринку праці? Які навички та компетенції стають ключовими на ринку праці в умовах розвитку технологій?

33. Як держава може сприяти адаптації робочої сили до нових вимог ринку праці, пов'язаних з розвитком технологій?

34. Як розвиток технологій впливає на зміну попиту та пропозиції на ринку праці?

Рекомендована література: [1]; [4]; [9]; [11]; [12]; [17]; [18]; [26]; [29]; [32]; [35]; [37]; [38]; [59]; [60]; [62]; [74]; [75]; [76].

1.6. Соціально-трудові відносини зайнятості



Для людей найважливіша активність: спочатку вони активно псують природу, потім починають активно виправляти скоєне. Так і забезпечується загальна зайнятість.

К. Прутков-інженер.

Думка № 10

Оскільки стан економіки характеризується тим, наскільки ефективно використовуються наявні ресурси, а основним ресурсом економіки є робоча сила, то підтримка зайнятості - це найважливіша мета економічної політики.



У загальному вигляді, **зайнятість населення** як соціально-економічне явище – це діяльність працездатного населення, що спрямована на відтворення валового внутрішнього продукту та національного доходу. Вона визначається чисельністю осіб, що виконують будь-яку роботу за певну заробітну плату або з метою отримання інших видів доходу.

Економічна сутність зайнятості передбачає відображення участі частини населення у створенні суспільного продукту. **Соціальна сутність** зайнятості характеризує потреби людини у суспільно-корисній праці, потребу у задоволенні матеріальних та духовних цінностей через отримання доходу.

Зайнятість населення характеризується:

- різноманітністю форм власності;
- галузевою структурою економіки;
- розвитком малого та середнього бізнесу;
- рівнем кваліфікації працівника.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» **зайнятими** вважають громадян України, які проживають на її території на законних підставах та виконують такі види робіт:

- працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня);
- самостійно забезпечують себе роботою, включаючи індивідуальну трудову діяльність та фермерську діяльність;
- затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади чи суспільних об'єднаннях;
- перебувають на службі у збройних силах, прикордонних військах, органах державної безпеки та внутрішніх справ;
- навчаються на денній формі (з відривом від виробництва) професійної підготовки та перепідготовки, проходять підвищення кваліфікації;
- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими та особами похилого віку.

В якості основних принципів, що визначають відносини зайнятості, відповідно до Декларації МОП (Міжнародної організації праці) «Про основоположні принципи та права у сфері праці» (1998 р.) та Закону України «Про зайнятість населення» (2013 р.) виступають такі, що надають можливість повністю реалізувати свій людський потенціал, зокрема:

- право на добровільність праці, що надає людині можливість права вибору виду суспільно корисної діяльності та права розпорядження власними здібностями,
- відповідальність держави за створення умов для реалізації прав громадян на працю, що передбачає; заборону всіх форм примусової або обов'язкової праці, дитячої праці та дискримінації в зайнятості; державне сприяння зайнятості та координація зусиль органів влади всіх рівнів у розв'язанні проблем зайнятості.

У загальному вигляді, зайнятість можна класифікувати за наступними ознаками (рис. 1.22)

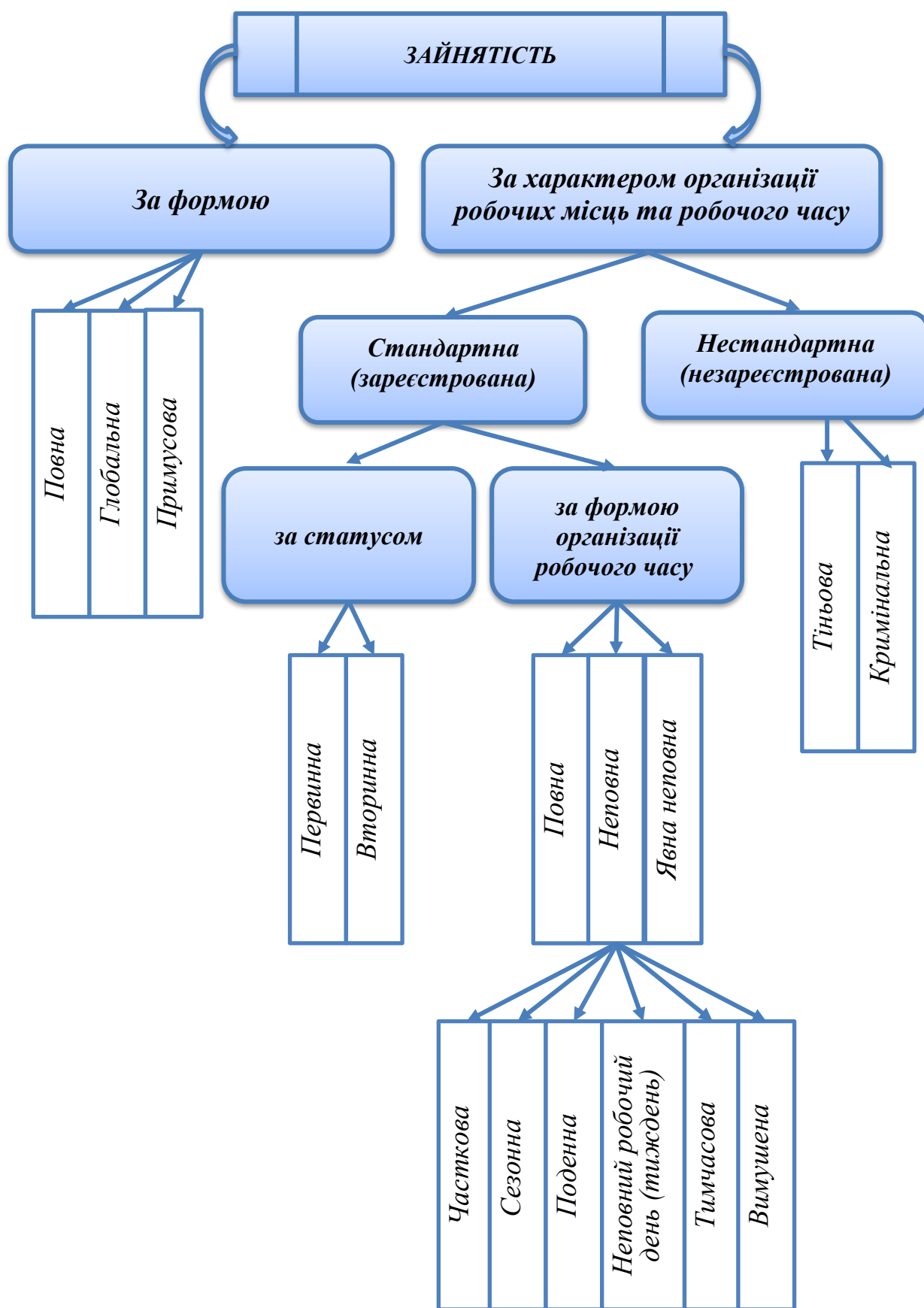


Рис. 1.22. Класифікація видів зайнятості

Залежно від розподілу економічно активного населення за сферами економіки, розрізняють три основні форми зайнятості.

Повна зайнятість населення – це така зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом на робочу силу у суспільному виробництві. Тобто, це такий стан, коли існує збалансованість між попитом та пропозицією робочої сили, *тобто роботою забезпечені всі бажані працювати*, а не усе працездатне населення має роботу.

При цьому, повна зайнятість не може бути 100 % через те, що завжди є певний рівень (4 – 6 %) добровільного безробіття.

Глобальна зайнятість – це врахування усіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним (ведення домогосподарства, догляд за дітьми і хворими, тимчасова зайнятість громадян, тіньова зайнятість за умов корисності праці тощо).

Примусова зайнятість – це зайнятість за вироком суду, надзвичайного стану чи інших випадків, якщо такі обумовлені законом.

Надзвичайно важливим є поділ зайнятості на види, оскільки вони характеризують розподіл економічно активного населення за сферами і галузями народного господарства, професіями, спеціальностями тощо.

За характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють такі види зайнятості: *стандартну* і *нестандартну*.

Стандартна зайнятість – це зайнятість зі стандартами законодавчо встановленого часу роботи на конкретному робочому місці.

До **нестандартної відносять** зайнятість, яка заборонена законодавством, нерегламентована державними законодавчими актами і таку, від якої не сплачуються податки.

Стандартна зайнятість за статусом буває **первинною** і **вторинною зайнятістю**, а за формою організації робочого часу – **повною, неповною та явною неповною**.

Первинна зайнятість – це зайнятість громадян за основним місцем роботи (туди подається трудова книжка).

Вторинна зайнятість – це додаткова зайнятість на іншому підприємстві, регламентована державними законодавчими актами.

Повна зайнятість – діяльність протягом повного робочого тижня, що забезпечує дохід у нормальних для певного регіону розмірах.

Неповна зайнятість – це добровільна або вимушена зайнятість, яка може бути: *частковою; сезонною; поденною; неповний робочий день (тиждень)* – у зв'язку з неможливістю забезпечити працівника роботою на повну норму робочого часу або за бажанням працівника відповідно до його потреб; *тимчасовою* – пов'язаною з тимчасовим характером роботи, а також із разовими епізодичними роботами особи; *вимушеною* – виникає через різні виробничі та бізнесові негаразди (несвоєчасне постачання сировини, матеріалів, комплектуючих, падіння збуту продукції, різні внутрішньозмінні та цілодобові простої тощо).

Явна неповна зайнятість зумовлена соціальними причинами. Її можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або за допомогою спеціальних вибіркового обстежень.

Нестандартна зайнятість за **формою правового регулювання** є незареєстрованою і включає **тіньову та кримінальну види зайнятості**.

Відмінність тіньової зайнятості від кримінальної полягає у тому, що перша має економічний характер (виготовлення в домашніх та різних непристосованих умовах харчових продуктів з метою продажу, неліцензоване репетиторство та інші види дозволеної, але прихованої від реєстрації діяльності), а друга – кримінальна, має неекономічний характер (проституція, продаж наркотиків, рекет тощо).

У соціально-економічному аспекті зайнятість може бути **продуктивною і непродуктивною**.

Продуктивна зайнятість (ефективна) – це така діяльність, яка забезпечує дохід, здоров'я, зростання світоглядного і професійного рівня для кожного члена суспільства за умови відповідного зростання продуктивності праці.

Зайнятість, яка не відповідає цим критеріям – **непродуктивна**.

Сьогодні Україна стоїть перед необхідністю формування політики ефективної зайнятості, яка враховувала б створення мотиваційних механізмів

високоєфективної праці та забезпечення соціального захисту населення в разі втрати робочих місць.

Ефективна зайнятість включає:

- скорочення важкої, примітивної, некваліфікованої праці;
- стимулювання гнучких форм зайнятості та використання робочого часу;
- формування соціального партнерства працівників за наймом з керівництвом підприємства, що передбачає можливість ведення переговорів щодо умов праці та її оплати;
- зміцнення зв'язку оплати праці з кінцевим результатом;
- введення мінімуму і ліквідація максимуму заробітної плати.



Ефективна зайнятість відображає ступінь використання робочої сили і характеризується такими **показниками**:

- *пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їх участі у суспільно-корисній діяльності. Вони показують, за якого рівня продуктивності праці задовольняється потреба населення у роботі та якими способами досягається повна зайнятість;*
- *рівень зайнятості працездатного населення у господарстві країни.*

Показник можна розрахувати за такими формулами:

$$P_3 = \frac{3}{H} \cdot 100\%$$

де 3 – кількість зайнятих;

H – загальна чисельність населення;

$$P_3 = \frac{3}{EАН} \cdot 100\%$$

де $EАН$ – економічно активне населення;

$$P_3 = \frac{EАН}{H} \cdot 100\%$$

- *структура розподілу працівників по галузях господарства;*

- *професійно-кваліфікаційна структура працівників.*

У сфері зайнятості важливу роль відіграє поділ населення за соціально-демографічними ознаками. Сукупність соціально-демографічних характеристик населення визначають місце окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу і значною мірою впливають на розвиток продуктивних сил суспільства, їх відтворення, економічне навантаження на працездатне населення працездатного віку, продуктивність суспільної праці. Тому розглядати зайнятість у практичному аспекті без урахування питомої ваги різних соціально-демографічних груп населення не можна. В економічній літературі виділяють такі **соціально-демографічні групи населення** (рис. 1.23).

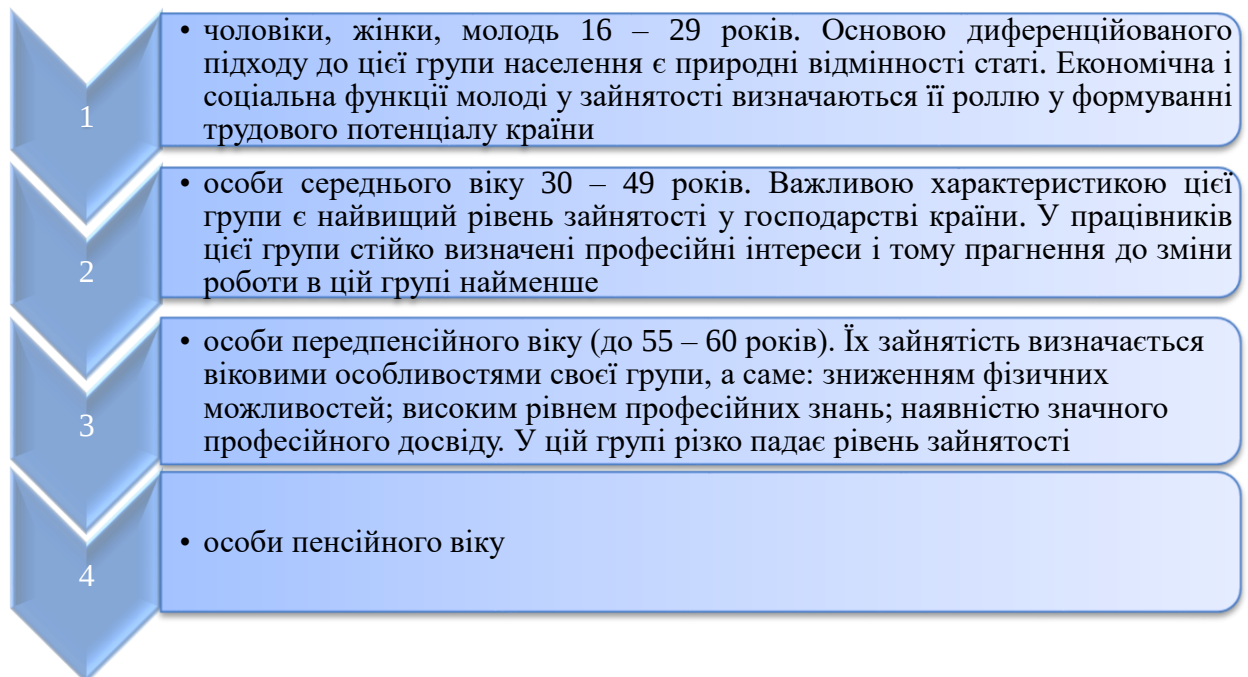


Рис. 1.23. Соціально-демографічні групи населення

Зайнятість населення належить до основних макроекономічних показників і є головною складовою соціально-економічної політики будь-якої держави, зокрема й України, тому пріоритетом є *державне регулювання зайнятості населення*.

Мета державної політики зайнятості полягає в тому, щоб із допомогою правових, економічних та організаційних заходів створити умови для максимально можливої зайнятості населення, підвищення її продуктивності, забезпечення необхідним захистом безробітних та членів сімей, які перебувають на їх утриманні.

До основних нормотворчих документів, які стосуються державного регулювання зайнятості населення, слід віднести: Конституцію України; Закон України «Про зайнятість населення» (зі змінами); Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (зі змінами); Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб»; Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці”, Закон України «Про оплату праці»; Закон України «Про колективні договори та угоди»; Закон України «Про охорону праці»; Господарський Кодекс та деякі інші.

Основні принципи державної політики зайнятості містить Закон України «Про зайнятість населення». Вони полягають у такому:

- забезпечення рівних умов усім громадянам;
- сприяння забезпечення ефективної зайнятості, запобігання безробіттю;
- координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної та соціальної політики на основі *державної та регіональних програм зайнятості*;
- співробітництві професійних спілок, асоціації (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління у розробленні, реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародному співробітництві у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

У державних та регіональних програмах зайнятості узагальнюються конкретні заходи щодо **забезпечення політики зайнятості за такими напрямками:**

- формування механізму збереження робочих місць;
- створення умов для зайнятості вивільнених працівників;
- забезпечення зацікавленості підприємств у створення додаткових робочих місць;
- удосконалення системи відтворення трудових ресурсів;
- захист безробітних та їх сімей;
- сприяння розвитку професійної мобільності;
- удосконалення інформаційно-статистичної бази розвитку ринку праці.

У системі державних заходів щодо забезпечення зайнятості населення особливо велика увага приділяється **гнучким формам зайнятості (ГФЗ).**

Гнучкі форми зайнятості полягають у наданні працівникові можливостей вибору між вільним і робочим часом як за кількістю часу, так і за режимом його використання, проте такі можливості можуть бути використані лише на тих підприємствах (у підрозділах), де це дозволяє робити організаційно-технологічний процес виробництва і стан виробничих відносин.

Гнучкі форми зайнятості поділяють на окремі **види** (рис. 1.24).

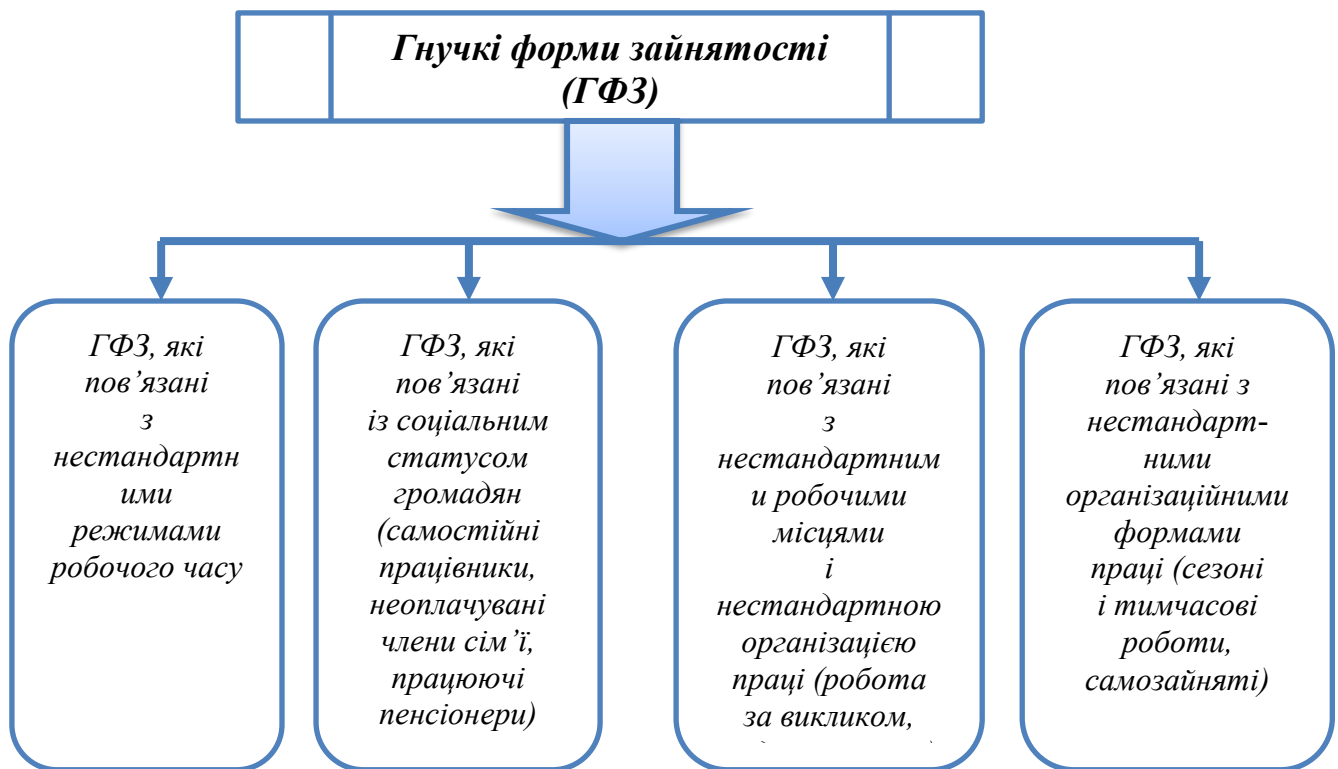


Рис. 1.24. Види гнучких форм зайнятості

Гнучкі форми зайнятості, які пов'язані з нестандартними режимами робочого часу, дають можливість зменшити рівень безробіття серед тих осіб, котрі нездатні на рівних конкурувати на ринку праці (інваліди, молодь, яка вперше шукає роботу, жінки з малими дітьми, люди передпенсійного віку). До **складових нестандартних режимів робочого часу відносять:**

- *неповний робочий час* виникає, коли у найманого працівника немає можливостей працевлаштуватись на повний робочий час та в разі спаду виробництва;
- *скорочений робочий тиждень* застосовують у разі кризового стану виробництва, організаційних та економічних негараздів;
- *розподіл робочого місця між двома працівниками за часом роботи.* Пропорційно між ними ділиться і заробітна плата, яка відповідає кількості та якості виконаної роботи або почасова оплата одного працівника;
- *альтернативний робочий тиждень* – це ситуація, коли на одному робочому місці працюють два працівника через тиждень;

- *стислий робочий тиждень* – поділ нормативної тривалості тижня на меншу кількість робочих днів.

За даними статистики західних країн, нині приблизно 35 % зайнятих працюють у нестандартних режимах робочого часу (скорочений тиждень, розподіл робочих місць між двома працівниками та ін.).

Державне регулювання зайнятості населення здійснюється з використанням *механізмів* інституціонального та саморегулювання ринку праці.

Модель *саморегулювання ринку праці* детально висвітлено у підрозділі 1.5, проте повністю покластися на її дію не можна. Кожна держава має свій **інституціональний механізм** функціонування та регулювання зайнятості.

Інституціональний механізм регулювання зайнятості населення передбачає використання різноманітних засобів впливу державних інститутів на зайнятість і функціонування ринку праці.

Безпосереднім провідником державної політики зайнятості є *державна служба зайнятості*, яка заснована на підставі Закону України «Про зайнятість населення». Основні функції державної служби зайнятості (ДСЗ) України показано на рис. 1.25.



Рис. 1.25. Функції державної служби зайнятості України

Для виконання названих функцій побудовано відповідну *структуру державної служби зайнятості України*, яка включає такі центри зайнятості: державний, Кримський республіканський, обласні, районні та районні у містах.

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» створено **Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України (ФЗДСС)** – це державний цільовий фонд, який створений для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів для надання соціальних послуг. *Джерелами формування фонду виступають:*

- асигнування з Державного бюджету, розмір яких встановлює Верховна Рада України;
- обов'язкові внески підприємств, установ та організацій усіх форм власності незалежно від виду діяльності;
- добровільні внески громадських об'єднань громадян, зарубіжних фірм, інші надходження;
- кошти служби зайнятості за надані послуги підприємницьким структурам;
- суми фінансових санкцій, застосованих до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до законодавства на посадових осіб та громадян за такі порушення;
- прибуток, отриманий від тимчасово вільних коштів, у тому числі резервів фонду на депозитному рахунку;
- інші кошти.

Ефективність державної політики зайнятості значною мірою визначається обсягом її фінансування, що в Україні здійснюється за рахунок коштів ФЗДСС.

В умовах ринкової економіки протилежним до зайнятості населення є безробіття, яке виникає внаслідок функціонування господарського механізму, породженого внутрішніми суперечностями ринку.

Зазначимо, що перші спроби з'ясувати проблеми зайнятості та безробіття з'явилися ще в епоху промислового капіталу. Т. Мальтус

(англійський економіст-священик) ще у XVIII столітті помітив наявність дисбалансу між темпами зростання населення та обсягів виробництва, що надало автору прийти до висновку про те, що *безробіття обумовлено демографічними чинниками*.

В основі теорії зайнятості А. Сміта та Д. Рікардо лежить механізм саморегулювання ринкової економіки як системи, яка за рахунок ринкових регуляторів (мінливих відсоткових ставок, гнучких цін та зарплати) забезпечує достатній сукупний попит, щоб підтримувати виробництво при повній зайнятості. В основі зазначеного авторами було покладено наступне пояснення. Оскільки, виробництво створює дохід, що дорівнює вартості вироблених товарів (Закон Сея), то наявність заощаджень призводить до скорочення виробництва і зайнятості, а гнучка процентна ставка надає можливість інвестувати грошові засоби, що заощаджуються у виробництво. За рахунок чого, спостерігається ринкова рівновага між заощадженнями та інвестиціями. У випадку перевищення заощаджень над інвестиціями ринок вмикає автоматичні регулятори. Як наслідок: відсоткова ставка знижується – інвестиції у виробництво збільшуються – відбувається зростання зайнятості. За цих умов, виникає повна зайнятість, а *безробіття може бути лише короткостроковим та добровільним*, внаслідок чого – державне регулювання зайнятості не потрібно.

На противагу класичній політичній економії, в основі марксистської теорії безробіття лежать закономірностями нагромадження капіталу, що зумовлює попит і пропозицію робочої сили на ринку праці і призводить до вимушеного безробіття. За умов нагромадження капіталу, відбувається зміна органічної будови капіталу, що спричинює структурні зміни в економіці. Це означає, що у той час, як частка постійного капіталу, що витрачається на купівлю засобів виробництва – збільшується, частка змінного капіталу, що спрямовується на робочу силу – зменшується. Оскільки, оновлення капіталу відбувається на новій технологічній основі – відносно зменшується попит на робочу силу – *виникає вимушене безробіття*.

В основі неокласичної економічної теорії (А. Маршалл, А. Пігу) лежить принцип саморегулювання ринку праці за рахунок зміни ставок заробітної

плати, яка підтримує збалансованість ринку праці та повну зайнятість в економіці. Внаслідок порушення законів ринку через дії профспілок і держави – виникає нерівновага на ринку праці – включаються автоматичні регулятори. Зміна пропозиції на ринку праці призводить до змін реальної заробітної плати та попиту на робочу силу – *виникає короткострокове добровільне безробіття*.

На думку М. Кейнса, безробіття – це соціальна проблема, яка носить вимушений характер, що може зберігатися тривалий час внаслідок відсутності механізму автоматичного відновлення рівноваги за умов повної зайнятості. Основною причиною безробіття виступає обмежений попит на товари та послуги. Так, наявність коливань в обсягах заощадження та інвестиції призводить до коливань в обсягах виробництва і зайнятості, а нееластичність заробітної плати і цін – робить ринок праці статичним та інертним. Оскільки, попит на працю залежить від реальної заробітної плати, а пропозиція праці – від номінальної, то за умов збільшення рівня цін – зменшується рівень реальної заробітної плати та сукупний попит на товари. Як наслідок, зменшуються обсяги виробництва – *з'являється вимушене безробіття*.

Відповідно до теорії монетаризму (М. Фрідман, А. Мелтцер), основною причиною виникнення безробіття – є втручання держави у ринковий механізм саморегулювання через фіскальну та кредитно-грошову політику. За умов того, що ринкова економіка є саморегульованою (тобто прагне до стабільності та стійкості за наявності природного рівня безробіття), грошова пропозиція має розширюватися щорічно темпами, що відповідають потенційним темпам зростання виробництва (головне монетарне правило). Відповідно, додаткова емісія грошей для забезпечення повної зайнятості – сприяє появі *інфляції, яка, у свою чергу, виступає причиною виникнення безробіття*. Тому, підтримка соціально незахищених верств населення, до яких належать працівники з мінімальною заробітною платою – є неефективною.

В економічному розумінні безробіття відображає невідповідність на ринку праці між відносно великою пропозицією робочої сили і попитом на неї.

Безробітними згідно із Законом України «Про зайнятість населення» вважають працездатних громадян працездатного віку, які з незалежних від них

причин не працюють і тому не отримують заробітної плати, зареєстровані в державній службі зайнятості, справді шукають роботу і здатні розпочати працювати.

Факторами формування безробіття можуть виступати:

- нестача сукупного ефективного попиту а також сезонні коливання в рівнях виробництва окремих галузей економіки;
- негнучкість системи відносних цін і ставок заробітної плати та викривлення у ній, пов'язані із грошовою експансією держави і наступною інфляцією;
- недостатня мобільність робочої сили та структурні зрушення в економіці;
- дискримінація на ринку праці жінок, молоді та національних меншин та демографічні зміни в чисельності та складі робочої сили;

Класифікувати безробіття можна за різними ***видами та формами*** (рис. 1.26).

Класифікаційною ознакою різних видів безробіття є соціально-економічні причини, що його викликають. ***За причинами виникнення виділяють такі види безробіття:*** фрикційне; структурне; циклічне; сезонне; інституційне.

Фрикційне безробіття є добровільним існує навіть в умовах збалансованості ринку праці, оскільки пов'язано з переміщенням людей з однієї роботи на іншу, а також з однієї місцевості в іншу. Це безробіття серед осіб, які знаходяться в пошуку місця роботи, що відповідає їх запитам та кваліфікації (з низько-оплачуваної та малопродуктивної роботи до більш оплачуваної та продуктивної). Виникає тоді, коли частина людей добровільно змінює місце роботи, частина шукає нову роботу після звільнення, частина тимчасово втратила сезонну роботу, а частина, особливо молодь, вперше шукає її. Це безробіття, зазвичай є нетривалим (від 1 до 3 міс.) і тому людина не втрачає своїх професійних навичок і кваліфікації.

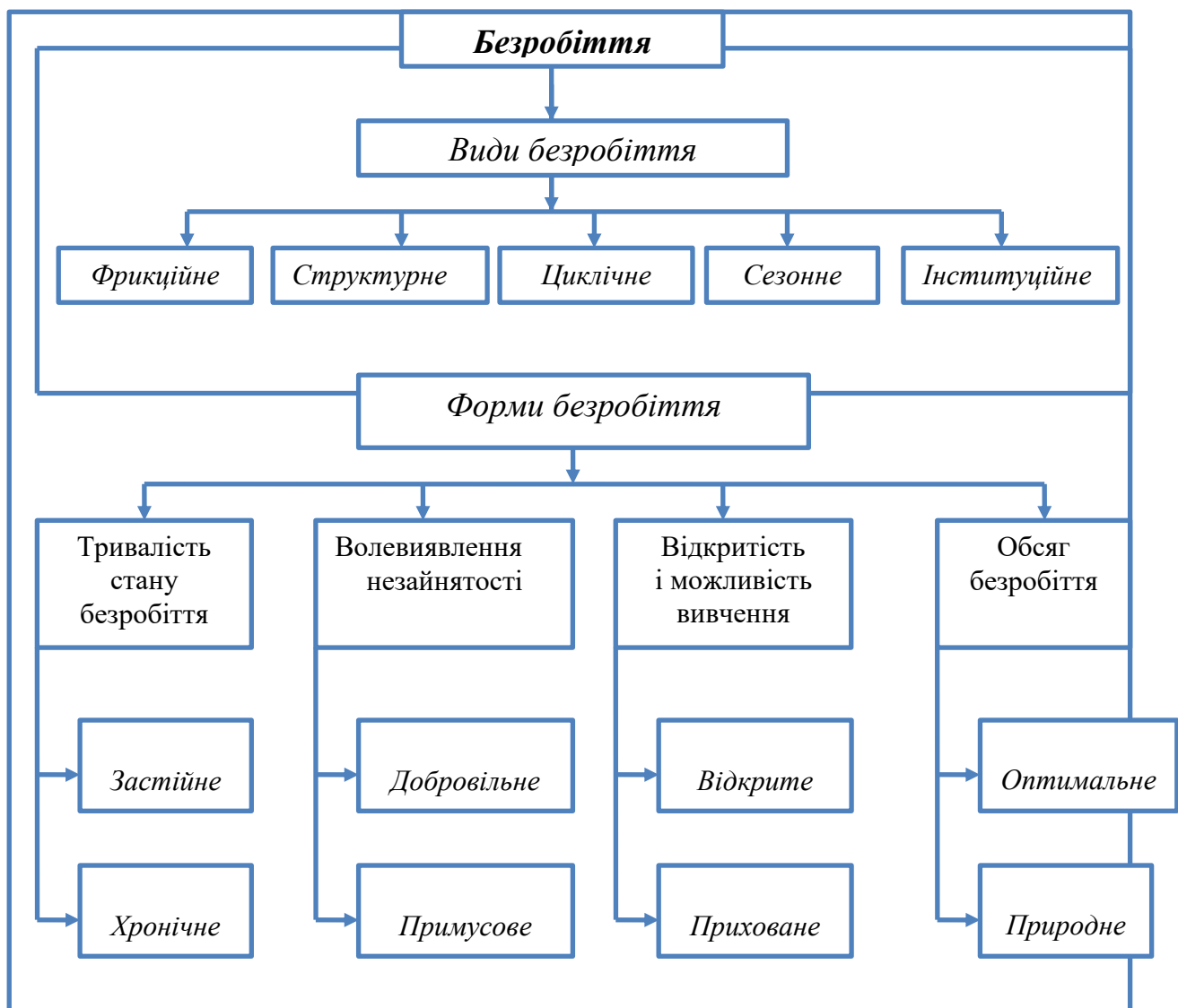


Рис. 1.26. Класифікація видів та форм безробіття

Структурне безробіття є вимушеним, оскільки пов'язано зі змінами структури попиту на робочу силу внаслідок структурних зрушень в економіці (впровадження досягнень НТП та технологічних змін, пов'язаних з автоматизацією, інформатизацією, цифровізацією) як у галузевій площині (зміна кон'юнктури ринку) так і у площині зміни форм власності. Відрізняється від фрикційного характером (потребує перекваліфікації та перепідготовки працівників, набуття нових професій, зміни місця проживання тощо) та більш тривалими термінами (6 міс. і більше). Структурне безробіття, у свою чергу, поділяється на конверсійне та технологічне.

Конверсійне безробіття – виникає у зв'язку із скороченням та перепрофілюванням підприємств військово-промислового комплексу на виробництво споживчих товарів.

Технологічне безробіття – пов'язано з ліквідацією робочих місць внаслідок модернізації, раціоналізації, інтелектуалізації виробництва тощо.

Циклічне безробіття (в економічній теорії – попито-обмежене або кейнсіанське безробіття) – це вимушене безробіття, що виникає внаслідок циклічного розвитку економіки під час її спаду, коли сукупний попит на товари зменшується. З цього приводу, інколи циклічне безробіття називають безробіттям, пов'язаним з дефіцитом попиту.

На противагу структурному безробіттю, де кількість безробітних збільшується на окремих ринках, за умов існування циклічного безробіття – кількість безробітних збільшується на всіх ринках (охоплює всю економіку).

Сезонне безробіття притаманне окремим галузям виробництва (сільське господарство, цукрова промисловість тощо).

Інституціональне безробіття породжується правовими нормами, прийнятими у країні, які негативно впливають на попит або на пропозицію робочої сили (впровадження непродуманої податкової політики, надмірних соціальних виплат, введення гарантованого мінімуму заробітної плати). Наприклад, населення не можна позбавити соціального захисту. В той же час, певна частина працездатного населення, отримуючи відносно великі надходження з соціального бюджету (допомога по безробіттю) не дуже прагне влаштуватися на роботу.

У будь-якому з них можна виділити різновиди, що об'єднуються однією причиною їх виникнення. Кожний окремий вид безробіття потребує певних заходів щодо запобігання його розширення. Саме в цьому і є практичний зміст диференціації безробіття за видами.

Види безробіття можуть набувати різних форм.

До системи формувальних критеріїв форм безробіття відносять:

- тривалість стану безробіття;
- волевиявлення незайнятої особи;
- відкритість і можливість до вивчення;

- обсяг безробіття.

За тривалістю виділяють такі форми безробіття:

Застійне включає стійкий прошарок безробітних маргіналізованих громадян, таких як бомжі, жебраки, бродяги.

Хронічне виникає з масовим безробіттям, здебільшого в періоди циклічного спаду.

За волевиявленням розрізняють такі види безробіття:

Добровільне – виникає за власним бажанням працівника у зв'язку з незадовільним рівнем оплати праці, несприятливими умовами праці тощо. До цієї категорії належить також і та частина працездатного населення, яка з особистих причин не має бажання працювати.

Примусове – виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація підприємства у примусовому порядку звільняє персонал (буває в періоди економічного спаду).

За ознакою відкритості та можливості вивчення бувають такі форми безробіття: відкрите – людина визнає, що вона не має роботи, і реєструється на біржі праці, якщо така для неї доступна та ***приховане*** – частина безробітних людей, не облікована в офіційних даних.

За обсягом є дві форми безробіття:

Оптимальне – це такий його рівень, який нижче нормального.

Природний рівень – це такий рівень безробіття, за якого будь-яке підвищення попиту на працю не приводить до скорочення чисельності безробітних. Інакше кажучи, це рівень безробіття, коли воно в основному добровільне.

У вітчизняній літературі ***природний рівень безробіття*** визначають як суму ***фрикційного і структурного безробіття***, оскільки безробіття фрикційного і структурного типу існують у будь-який період економічного розвитку.

У кількісному вимірі природний рівень безробіття становить 4 – 6 % економічно активного населення. Поняття природного і рівень безробіття, який перевищує його, ілюструє ***крива Беверіджа***, яка характеризує

залежність між безробіттям і кількістю вільних робочих місць та вакансій (рис. 1.27).

У разі перетину кривої Беверіджа A з бісектрисою Z у точці Y встановлюється рівновага: $U_Y = V_Y$ (кількість безробітних відповідає кількості вакансій). Це означає, що природний рівень безробіття для економіки A дорівнює U_Y . Якщо фактичний рівень U_X перевищує рівноважний U_Y , то це перевищення ($0U_Y - 0U_X$) пояснюється передусім циклічним безробіттям.

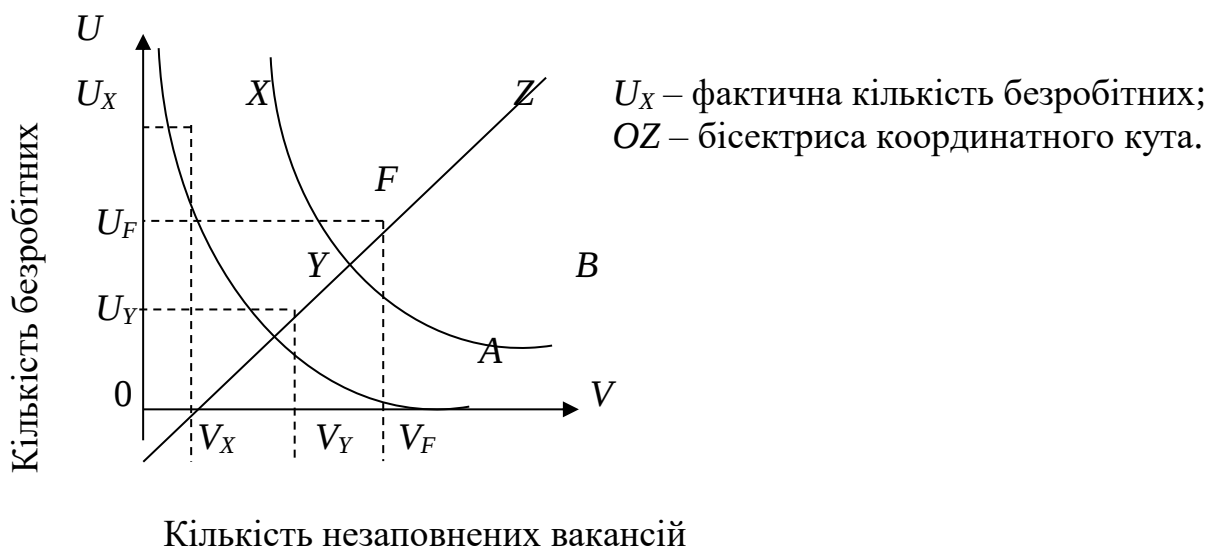


Рис. 1.27. Крива Беверіджа

Співвідношення фактичного безробіття U_X з кількістю вакансій V_Y характеризує **коефіцієнт напруженості ринку праці** $K_{\text{напр}}$:

$$K_{\text{напр}} = \frac{U_X}{V_X},$$

У точці рівноваги $K_{\text{напр}} = 1$. Зі збільшенням $K_{\text{напр}}$ зростає передусім циклічне безробіття.

Крива Беверіджа не є постійною. Зміна економічної ситуації викликає її зсув, наприклад у положення B , де більш високий рівень природного безробіття U_F і більша кількість вільних робочих місць V_F . Це означає, що економіка має значні структурні зміни.

Зв'язок між безробіттям і темпами зростання заробітної плати характеризує **крива Філіпса** (рис. 1.28).

Залежність пояснюється таким: зростання зайнятості та скорочення безробіття веде до зростання номінальної заробітної плати, а з нею і до інфляції. Якщо зайнятість надвисока, важко заповнювати вакансії, конкуруючи за кваліфіковану робочу силу, і наймач вимушено підвищує заробітну плату. Наявність же певного рівня безробіття змушує працівників погоджуватись на нижчий рівень заробітної плати.

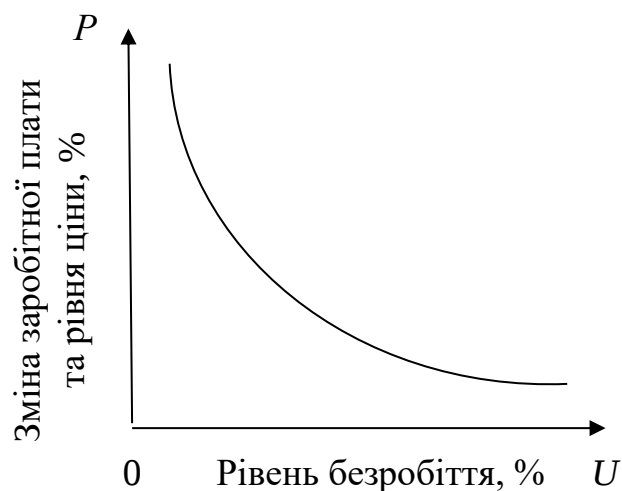


Рис. 1.28. Крива Філіпса

Співвідношення між рівнем безробіття і відставанням валового національного продукту (ВНП) математично відобразив американський дослідник **Артур Оукен**. Згідно з його теорією (законом), щорічний приріст на 1 % фактичного рівня безробіття порівняно з природним рівнем призводить до відставання обсягу ВНП на 2,5 %. Із цього закону випливає, що 2,5 – 3,0 % ВНП треба щороку спрямовувати на створення нових робочих місць, здатних місць, здатних стримувати безробіття.

Тепер розглянемо **основні поняття безробіття як соціально-економічної категорії**. До них відносять: статус безробітного; рівень безробіття; рух безробітних; тривалість безробіття; поширеність безробіття; допомога по безробіттю; концепції безробіття.

Статус безробітного визначено Законом України «Про зайнятість населення». Він включає основні (статутні) права й обов'язки та їх гарантії.



Рівень безробіття P_B дає узагальнену характеристику стану ринку праці. Його оцінюють із допомогою таких розрахунків:

$$P_B = \frac{B}{Z} \cdot 100\%$$

де B – кількість безробітних, осіб;

Z – кількість зайнятих, од.

$$P_B = \frac{B}{ПН_{пр.в}} \cdot 100\%$$

де $ПН_{пр.в}$ – працездатне населення працездатного віку.

Саме за цим показником вітчизняна статистика здійснює заміри щодо ситуації із безробіттям:

$$P_B = \frac{B}{ЕАН} \cdot 100\%$$

де $ЕАН$ – економічно активне населення, осіб.

На підставі цього показника у міжнародній статистиці проводять оцінювання безробіття.

Рух безробітних протягом певного періоду характеризується такими показниками, які інформують про кількість:

- осіб, що мали статус безробітного на початок періоду;
- поставлених на облік нових осіб;
- осіб, знятих з обліку;
- осіб, що залишились на обліку на кінець періоду.

Тривалість безробіття – величина, яка характеризує в середньому тривалість пошуку роботи особами, які мають стати безробітними на кінець періоду, а також тими безробітними, які були в цьому періоді працевлаштовані. Ця величина визначається двома показниками.

1. **Поширеність безробіття** характеризує кількість осіб, які мали в певному періоді статус безробітного, незалежно від того, чи зберігся цей

статус до кінця періоду, чи ні. Її визначають як суму тих, хто стояв на обліку на початок періоду і визнаних безробітними в поточному періоді. Поширеність визначається як у цілому, так і щодо окремих соціально-демографічних груп.

2. *Допомога по безробіттю* – її держава виплачує за таких умов:

- право на допомогу мають усі громадяни, які мають статус безробітного та не мають інших доходів, що перевищують розмір мінімальної заробітної плати;

- допомога виплачується починаючи з 8-го дня після реєстрації і до дня працевлаштування громадянина, але не більше 360 календарних днів протягом двох років. Для осіб передпенсійного віку – до 720 календарних днів. Громадянам, які вперше шукають роботу, та громадянам, які бажають відновити трудову діяльність після шестимісячної перерви, допомога виплачується не більше 180 календарних днів.

Допомога по безробіттю виплачується з 8-го дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості. Виплата допомоги по безробіттю особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин, починається з 91-го календарного дня.

Розмір допомоги залежить від категорії безробітного.

1. Для осіб, яким призначаються виплати з урахуванням страхового стажу та заробітної плати.

2. Згідно з п. 1 ст. 23 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, мають право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу. Розмір цієї допомоги визначається у відсотках до їхньої середньої заробітної плати (доходу), визначеної відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.09.2001р.,

№ 1266, (із змінами і доповненнями, внесеними Законами України) (табл.1.5).

При цьому, допомога по безробіттю не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом та виплачується залежно від тривалості безробіття: у першій половина строку тривалості – 100 % визначеного розміру; у подальшому – 50%.

Таблиця 1.5

Розміри допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та середньої заробітної плати (доходу)

<i>Страховий стаж</i>	<i>Кількість календарних днів допомоги</i>	<i>Розмір допомоги (у % до середньої заробітної плати або доходу)</i>
до 3 років	180	50
від 3 до 6 років	210	55
від 6 до 12 років	240	60
від 12 до 18 років	270	65
від 18 до 24 років	300	70
від 24 до 30 років	330	75
понад 30 років	360	80

Отже, безробіття – складне економічне, соціальне і психологічне явище, яке в ринковій економіці відбиває економічну доцільність використання трудового потенціалу.

Контрольні запитання



1. Опишіть різні форми зайнятості населення.
2. Які економічні та соціальні аспекти включає в себе поняття зайнятості?
3. Визначте поняття зайнятості та назвіть її види.
4. Яка різниця між тіньовою та кримінальною зайнятістю?
5. Назвіть критерії ефективної зайнятості населення.
6. Які показники використовуються для оцінки ефективності зайнятості?
7. Яка мета державної політики зайнятості населення?
8. Охарактеризуйте принципи державної політики зайнятості населення.
9. Назвіть різні гнучкі форми зайнятості.

10. Опишіть гнучкі форми зайнятості, пов'язані з нестандартними режимами робочого часу.

11. Розкрийте схему дії інституціонального механізму регулювання зайнятості.

12. Які завдання виконує Державна служба зайнятості України?

13. Охарактеризуйте функції Державної служби зайнятості України.

14. Назвіть джерела формування Фонду сприяння зайнятості населення.

15. Які основні напрями використання коштів Фонду сприяння зайнятості населення?

16. Визначте сутність поняття «безробіття».

17. Які фактори впливають на рівень безробіття?

18. Опишіть різні види безробіття.

19. Розкрийте характеристики форм безробіття.

20. Яку залежність ілюструє крива Беверіджа та як її можна пояснити?

21. Охарактеризуйте сутність кривої Філіпса.

22. Які основні показники використовуються для аналізу якості безробіття?

23. Як проводиться оцінка рівня безробіття?

24. Назвіть відомі концепції безробіття.

25. Визначте сутність закону Оукена та його значення у регулюванні безробіття.

Рекомендована література: [1]; [3]; [9]; [11]; [12]; [18]; [26]; [29]; [40]; [49]; [58]; [62]; [76]; [79].

Розділ 2. ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Організація, регулювання та нормування праці



*Плани - це просто гарні наміри,
якщо вони одразу ж не
переростають у важку працю.*

Пітер Друкер

Для забезпечення ефективного функціонування підприємства незалежно від рівня кваліфікації, професії, спеціальності, видів економічної діяльності потрібно розуміти основу трудової діяльності, що складається з таких складників як:

- предмет праці – об’єкт, явище, ідея або інформація, на які спрямовано вплив працівника для створення готового продукту - споживчого блага;
- спосіб дії на предмет праці або технологію діяльності;
- завдання діяльності – завдання в межах посадових обов’язків працівника;
- умови праці – умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці.
- засоби праці – машини, механізми, інструменти, пристосування, тобто знаряддя праці, а також будівлі та споруди, які призначені для реалізації трудової діяльності.

- організація праці - створення оптимальної взаємодії працівників, засобів і предметів праці на базі ефективної організації робочих систем (робочих місць) для збільшення продуктивності праці з урахуванням потреб персоналу підприємства;
- власне праця - доцільна діяльність працівника, який за допомогою засобів праці, технології і певної організації впливає на предмет праці з метою пристосування його до своїх потреб.

Зазначені елементи трудової діяльності суттєво впливають на результативність праці, проте їх значення у досягненні кінцевого результату може змінюватися. Залежно від вибору тих чи інших предметів праці, засобів праці й технології будуть змінюватись кількісні та якісні показники діяльності підприємства, рівень досягнення поставленої мети. Тобто залежність економічних, екологічних та соціальних результатів підприємства від рівня організації праці на підприємстві.

Особливих інноваційних підходів потребує організація праці в умовах становлення Четвертої промислової революції, в результаті якої відбудеться трансформація багатьох бізнес-процесів підприємства. Поява революційних технологій, таких як штучний інтелект, роботехніка, автоматизовані системи, розумні машини, розширена реальність, блокчейн та ін. з одного боку порушують традиційну роботу підприємств, а з іншого, забезпечують нові можливості у підвищенні продуктивності праці та потребують глибокого переосмислення всього робочого процесу та трудової діяльності.

Багато з перерахованих технологій і самі по собі здатні викликати збої, а діючи одночасно, посилюють взаємний ефект один від одного, і це веде до глибокого переосмислення всього робочого процесу. В цих умовах для забезпечення ефективної організації праці потрібно підвищувати рівень компетентності персоналу в галузі інформаційних технологій та обробки даних, переглядати функції та завдання окремих працівників, реорганізувати організаційні структури та сприяти створенню корпоративної культури, що спирається на дані.

Поширеними підходами до визначення сутності організації праці є такі:

Це система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок здійснення трудового процесу. Суттєвою ознакою організації праці є порядок трудового процесу, на відміну від хаосу як ознаки відсутності організації праці.

Сукупність процесів і дій зі встановлення чи вдосконалення порядку здійснення трудового процесу і пов'язаних із ним взаємозв'язків працівників між собою та із засобами виробництва.

Об'єднання людей, які разом реалізують певну програму або мету і діють на основі встановлених правил та процедур.

Найбільш повно процес організації праці описує таке визначення як підхід до оптимізації взаємодії між працівниками, основними засобами та інформацією для підвищення ефективності робочих процесів, із забезпеченням зростання продуктивності, мотивації та навиків працівників.

Організація та планування праці сприяють точному виконанню роботи, та уникненню помилок, які можуть дорого обійтися компанії, зростанню ефективності та продуктивності, інноваційним проектам на робочих місцях. Організація та розробка планів робіт дозволяє досягати важливих цілей і завдань в діяльності підприємства.

Виходячи з вищезазначеного, організація праці є ключовим елементом, що лежить в основі економічного розвитку, що має важливі наслідки для продуктивності, інновацій, умов праці та добробуту працівників.

Напрями забезпечення раціональної організації праці формують як на мікрорівні (рівень окремих підприємств), так на національному та глобальному рівнях. Наприклад, встановлені Європейською Комісією цілі, що відображені в European Skills Agenda щодо стійкої конкурентоспроможності, соціальної справедливості та стійкості від 1 липня 2020 року, спрямовані на просування Європи до більш конкурентоспроможної економіки, заснованої на знаннях, зосередженої на кваліфікованій робочій силі та інноваціях – не лише в продуктах і процесах, а й в організації праці та стандартах якості праці під час переходу до цифрових технологій та вуглецево-нейтральної економіки.

З урахуванням наведених тверджень, можна виділити чотири основні компоненти мети організації праці (чи три критерії її раціональності):

предметний – забезпечення передбачуваного обсягу виробництва продукції (робіт, послуг) належної якості у визначені терміни;

економічний – досягнення предметної мети діяльності завдяки максимальній економічній віддачі кожної одиниці використовуваної живої праці (оцінюваної як продуктивність праці чи зарплатомісткість реалізованої продукції) і сукупним витратам на виробництво (оцінюваних за шкалою рентабельності);

інноваційний – досягнення предметної мети діяльності за рахунок впровадження інноваційних технологій, забезпечення реалізації інноваційних проектів на робочих місцях.

соціальний – у широкому значенні його можна визначити як гуманізацію праці (підвищення якості умов праці, розвиток і реалізація трудового потенціалу працівника, оптимізація соціально-трудових відносин у процесі трудової діяльності та формування задоволеності працею).

Відповідно до мети на всіх рівнях управління можна виділити економічні, організаційні, інноваційні, соціальні та психофізіологічні завдання щодо покращення організації праці.

Економічні завдання передбачають ефективне використання потенційного сукупного фонду робочого часу (включаючи скорочення його резервоутворювальних прямих і прихованих витрат), зниження трудомісткості продукції (робіт, послуг), поліпшення використання устаткування за часом і потужністю, підвищення якості продукції.

Організаційні завдання сприяють визначенню порядку і послідовності виконання робіт; створенню умов для високоефективної, безперебійної роботи виконавців; розподілу індивідуальної та колективної відповідальності за результати діяльності; створенню дієвої системи стимулювання праці, а також системи її нормування, що відповідає специфіці виробничої діяльності.

Інноваційні завдання передбачають забезпечення розвитку інновацій на підприємстві на різних етапах виробничого циклу (цифровізація виробництва, документообігу та ін.), нововведень для розвитку нових форм організації праці. Інновації на робочому місці та інноваційність організації праці реалізують різними способами - зміни в бізнес-структурі та бізнес-моделях,

управлінні людськими ресурсами, відносинах із клієнтами та постачальниками.

Соціальні завдання передбачають створення умов на різних етапах життєвого циклу працівників, спрямовані на забезпечення розвитку людського капіталу підприємства. Соціальні завдання передбачають створення умов для постійного зростання культурно-технічного рівня працівників, всебічного підвищення ступеня змістовності та привабливості праці. Важливе місце в соціальних завданнях організації праці займає соціальний діалог, що підкреслено в Директиві ЄС щодо інформування та консультування працівників. Європейський стовп соціальних прав наголошує на важливості соціального діалогу та залучення працівників до процесів, пов'язаних з організацією праці. Відповідно до МОП співпраця на робочому місці, колективні переговори на рівні компанії, сектору чи міжгалузевому рівні та процеси тристоронніх консультацій є поширеними формами соціального діалогу.

Психофізіологічні завдання полягають у забезпеченні найбільш сприятливих умов для нормального функціонування й відтворення робочої сили, для збереження здоров'я і працездатності за рахунок зниження фізичної важкості та нервово-психічного напруження праці; оптимального поєднання фізичної праці з розумовою; створення раціональних режимів праці та відпочинку.

Аналізуючи організацію праці на підприємствах, можна виділити *основні принципи організації праці*: пропорційність; ритмічність; безперервність; узгодженість.

Відповідно до мети, завдань та принципів організації праці виділяють такі її **об'єкти**:

- трудовий процес і його елементи;
- порядок та умови виконання трудових процесів;
- взаємодія виконавців та їх груп із засобами праці;
- взаємодія виконавців та їх груп із інформаційними системами.

Графічна візуалізація основних характеристик організації праці представлена на рис. 2.1.

Ефективність праці людей у процесі виробничо-комерційної діяльності залежить від розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, тому організація праці завжди має дві сторони: природно-технічну і соціально-економічну. Ці сторони тісно пов'язані між собою, постійно взаємодіють і визначають зміст та основні напрями організації праці.

Відповідно до особливостей поставлених завдань, розрізняють такі **напрями організації праці** (рис. 2.1):



Рис. 2.1. Організація праці та її характеристика в сучасних умовах функціонування економіки

• **поділ, кооперація та цифровізація праці.** Поділ праці передбачає науково обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами та робочими місцями. Кооперація праці передбачає групування і комбінування працівників у виробничі колективи. В умовах цифрової трансформації межі традиційного

поділу праці зазнають перетворень, стираються кордони професій, традиційні професії поступово зникають і їх замінюють нові. Експерти прогнозують на найближчу перспективу зникнення до 10% професій, що існують зараз. Це все впливає на зміну принципів поділу та кооперації праці. Чітке закріплення конкретних функцій за тією чи іншою професією, зокрема у професійних стандартах, суперечить динаміці і гнучкості соціально-трудової сфери. Так, вплив цифрової економіки на ринок праці, роботизація та автоматизація виробничих систем кардинально змінюють зміст праці в усіх галузях і видах зайнятості, що, відповідно, змінює вимоги до компетенцій працівників та підходів до поділу та кооперації праці.

- ***нормування праці*** – охоплює розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції й надання послуг, що є основою для організації праці та розрахунку економічної ефективності виробництва;
- ***організація та обслуговування робочих місць*** – включає їх раціональне планування та обладнання відповідно до антропометричних і фізіологічних даних та естетичних смаків людини; ефективну систему обслуговування робочих місць; їх атестацію та раціоналізацію;
- ***організація добору персоналу та його розвиток*** – передбачає планування потреби в робочій силі, профорієнтацію і профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, розроблення концепції розвитку персоналу та її реалізацію;
- ***оптимізація режимів праці та відпочинку*** – передбачає встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок, його зміст і тривалість мають максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу;
- ***раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці*** – проводиться на основі узагальнення прогресивного досвіду, при цьому раціональним вважають такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;

- **покращення умов праці** – сприяє зведенню до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;
- **зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;**
- **мотивація та оплата праці.**

Організація праці на підприємствах, в окремих галузях виробництва здійснюється у конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників, як рівень науково-технічного прогресу, системи організації виробництва; психологічні фактори та особливості екологічного середовища; а також від низки чинників, обумовлених характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління. Організація праці змінюється, удосконалюється залежно від зміни цих чинників.

У практичній діяльності підприємств і організацій, науковій літературі пропонують такі **форми організації праці**: бригадна; підрядна; орендна; контрактна та ін.



Форми організації праці – це її різновиди, які різняться особливостями розв’язання питань з окремих напрямів організації праці. Вони визначаються такими системоутворювальними ознаками та критеріями.

За способом встановлення планових завдань та обліком виконаної роботи:

- **індивідуальна форма організації праці** – передбачає персоніфікований підхід до розподілу виробничих завдань, обліку виконаної роботи, нарахування заробітної плати на підприємстві;
- **колективна форма організації праці** – характеризує колективний підхід до організації виробничого процесу.

Залежно від способу поділу та кооперації праці у колективних формах організації праці розрізняють такі виробничі підрозділи:

- **із повним поділом праці** – передбачає зайнятість відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня працівників на одному робочому місці;

- *із частковою взаємозамінністю* – передбачає суміщення виконуваних робіт;
- *з повною взаємозамінністю* – передбачає можливість використання праці на будь-якому робочому місці підрозділу, а також обмін робочими місцями відповідно до розробленої схеми.

Залежно від способу управління у колективній формі організації праці виділяють такі підрозділи:

- *з повним самоуправлінням* – за умови встановлення підрозділу виробничого завдання, а решту питань щодо організації виробництва і праці вирішує колектив підрозділу;
- *із частковим самоуправлінням* – частина функцій управління централізована, а інша частина – делегована колективу підрозділу;
- *без самоуправління* – централізація усіх функцій управління підрозділом.

За визначеною організаційно-правовою формою господарювання для здійснення виробничо-комерційної діяльності: підприємства; господарські товариства; кооперативи; організації (установи, заклади); об'єднання підприємств (юридичних осіб); відокремлені підрозділи без статусу юридичної особи; інші організаційно-правові форми.

За формами та системами оплати розрізняють організацію оплати праці:

- *відрядна форма оплати праці* - розрахунок заробітної плати здійснюється виходячи з установлених відрядних розцінок за одиницю виготовленої продукції або якісно виготовленої продукції, що поділяється на пряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, непряму відрядну, акордну системи оплати праці;
- *почасова форма оплати праці* - розрахунок заробітної плати здійснюється виходячи з установленної тарифної ставки або окладу за фактично відпрацьований час, що поділяється на просту почасову та почасово-преміальну системи оплати праці.

За способами залучення працівників до виконання праці для підприємства виділяють:

- трудові відносини на основі трудового договору - угоди, що укладається між найманим працівником і роботодавцем, та підтверджує наявність трудових відносин між працівником і роботодавцем, що означає систематичне виконання обов'язків, які належать до конкретної посади, спеціальності чи трудової функції в діяльності організації, потребують виконання праці відповідно до визначених трудових функцій за визначеним графіком;

- виконання фізичною або юридичною особою певної роботи або надання послуг для замовника (підприємства) на основі цивільно-правового договору (угоди), що укладається з метою врегулювання умов виконання та прийняття роботи, оплати за роботу. Предметом договору є кінцевий результат, а не процес його досягнення. Обидві сторони — незалежні й рівноправні. Замовник не має піклуватися про умови праці, надавати робоче місце й обладнання, оплачувати лікарняні. Виконавець самостійно організовує роботу і відповідає за її вчасне виконання. При такій формі взаємодії формально немає трудових відносин, переважно цивільно-правовий договір укладається для виконання разових, а не систематичних робіт;

- аутстафінг - це специфічна "оренда" працівників, які знаходяться у трудових відносинах з іншим роботодавцем. Предметом договору аутстафінгу є послуга з надання компанією-аутстафером (виконавцем) своїх працівників для виконання ними робіт у замовника;

- аутсорсинг — це використання послуг іншої компанії для виконання певного виду робіт, об'єднаних однією сферою. По суті договір аутсорсингу – це аналог договору про надання послуг.

Наведемо різницю між трудовим договором та цивільно-правовою угодою в табл. 2.1, що дозволяє співставити їх за відповідними критеріями і полегшує розуміння цих двох видів угод для забезпечення законності оформлення працівників відповідно до рекомендацій Державної служби України з питань праці.

У процесі спільної праці зазвичай виокремлюють різні види діяльності, робіт або операцій, які доповнюють одна одну, тобто один або група працівників виконують певну частину загального обсягу роботи.

У процесі спільної праці зазвичай виокремлюють різні види діяльності, робіт або операцій, які доповнюють одна одну, тобто один або група працівників виконують певну частину загального обсягу роботи.

Поділ праці треба розглядати як спеціалізацію трудової діяльності, що є передумовою структуризації різних її видів. **Поділ праці** – це процес відокремлення різних видів діяльності, спеціалізація працівників на виконанні певного кола функцій, за якої окремі працівники виконують різні роботи або операції, що доповнюють одна одну.

Таблиця 2.1

Відмінність трудового та цивільно-правового договорів за відповідними ознаками

Ознаки	Трудовий договір	Цивільно-правовий договір
Суб'єкти договору	Працівник (фізична особа) і роботодавець (ФОП, юридична або фізична особа)	Замовник і виконавець (юридичні або фізичні особи)
Особливості регулювання	Кодекс законів про працю України	Цивільний кодекс України
Предмет договору	Робочий процес (праця) за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою	Результат виконання роботи або надання послуги, який можна виміряти та підтвердити
Терміни	Можливість безстроковості, на визначений період, або на час виконання певної роботи	Строковий
Форма укладення	Усна та письмова	Лише письмова
Вид оплати	Заробітна плата відповідно до законодавчо встановлених вимог не менше мінімальної заробітної плати, виплата від двох разів на місяць	Виконавець виконує роботу або надає послугу, яку замовник має прийняти.
Умови виконання	Працівник виконує роботу згідно з посадовими обов'язками та підпорядковується правилам внутрішнього розпорядку	Виконавець виконує роботу або надає послугу, що має прийняти замовник
Запис у трудовій книжці	Є	Без запису
Соціальні та трудові гарантії	Лікарняні, допомога з безробіття, відпустки, вихідні, завчасне попередження про звільнення	Не передбачені

Теоретично виділяють такий поділ праці як суспільний та технічний.

Суспільний поділ праці – це диференціація соціальних функцій у суспільстві, що забезпечують певні групи осіб, та виокремлення на цій основі різних сфер суспільства, які, у свою чергу, поділяються на різні види економічної діяльності. Товарні та ринкові відносини розвивалися завдяки суспільному поділу праці та спеціалізації виробництва.

Технічний поділ праці – це розподіл трудової діяльності за видами між окремими відділами та працівниками підприємства, забезпечення розподілу трудового процесу на окремі функції та операції, визначення спеціалізації людських ресурсів для забезпечення цілей економічної діяльності.

До основних видів поділу праці на мікрорівні відносять: технологічний; функціональний; поопераційний; професійний та кваліфікаційний (рис. 2.2).

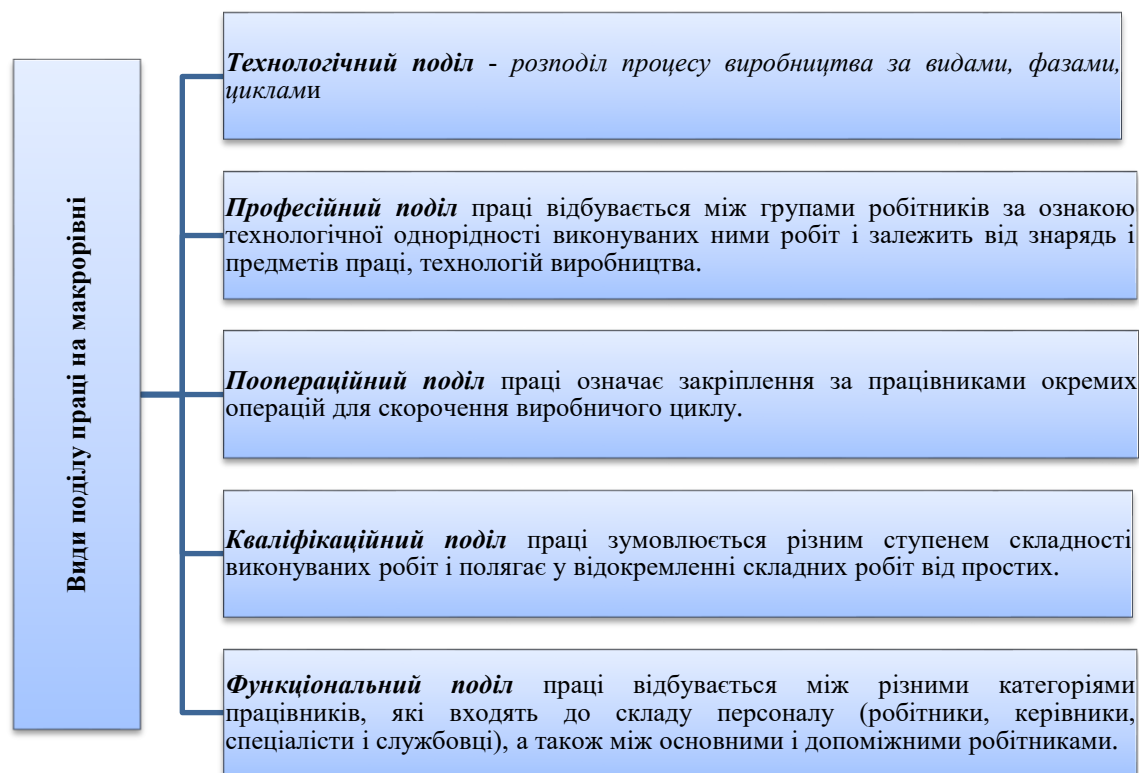


Рис. 2.2. Основні види поділу праці на мікрорівні

Основні робітники беруть безпосередню участь у зміні форми і стану предметів праці й виконують технологічні операції з виготовлення основної продукції.

Допоміжні робітники створюють необхідні умови для безперебійної та ефективної роботи основних робітників.

З поділом праці нерозривно пов'язане її кооперування, що означає досягнення раціональних пропорцій у витратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудова взаємовідносин між

учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Кооперація праці – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Ефективність кооперації полягає у забезпеченні найбільш раціонального використання робочої сили і засобів праці.

Розрізняють такі взаємопов'язані **форми кооперації праці**:

- *всередині суспільства*, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки;
- *всередині галузі*, що передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції;
- *всередині підприємства*, коли обмін здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип виробництва, особливості техніки і технології та ін.).

З-поміж колективних форм організації праці провідне місце посідають групові форми організації праці, зокрема виробничі бригади.

Найпоширенішою є **бригадна (колективна) форма організації праці** з її різновидами.

Бригада – це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими витратами на основі колективної матеріальної зацікавленості та відповідальності.

Створення бригад сприяє повнішому використанню робочого часу і, відповідно, скороченню чисельності робітників, а отже, – зниженню трудомісткості виробів, ефективному завантаженню устаткування і догляду за ним.

На практиці застосовують два види бригад:

- *спеціалізовані бригади*, що складаються з робітників одного фаху;

- *комплексні бригади* передбачають залучення робітників кількох різних видів фаху.

Чисельність персоналу підприємства визначається кількістю робочих місць.

Робоче місце – це закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання певної роботи.

Робочі місця класифікують за параметрами, показаними у табл. 2.2. Залежно від спеціалізації робочого місця здійснюють відповідне його елементне облаштування, що наведене у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Основні елементи облаштування робочого місця

Тип облаштування	Елементи облаштування
Основне технологічне обладнання	Верстати, машини, агрегати, автоматичні лінії, пульти дистанційного керування тощо.
Допоміжне обладнання	Засоби для складання та транспортування продукції, підйомні пристрої та ін.
Організаційне оснащення	Засоби для розміщення і зберігання пристроїв, допоміжних матеріалів; засоби освітлення та догляду за обладнанням і робочими місцями, предмети виробничого інтер'єру тощо.
Технологічне оснащення	Пристрої та інструменти.

Організація робочого місця повинна сприяти максимальній ефективності процесу праці й бути гідною людини. Вона багато в чому буде визначати продуктивність праці працівника та її якість.

Організація робочого місця – це система заходів щодо його спеціалізації, оснащення необхідними засобами і предметами праці, їхнього розміщення на робочому місці, його зовнішнього оформлення і створення належних умов праці. Конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця, його видом і значенням у виробничому процесі.

Основними напрямками в організації робочих місць вважають:

- ефективне розміщення устаткування, оснащення, предметів праці;
- раціональну спеціалізацію;

- обслуговування;
- освітлення робочої площі;
- умови безпечної і високопродуктивної праці.

Крім того, важливе значення має забезпечення безпеки *розміщення та оснащення робочого місця*.

Комплексне оснащення робочого місця є необхідною передумовою ефективної організації процесу праці, однак важливою умовою є ***раціональне просторове розміщення засобів оснащення*** на робочому місці так, щоб забезпечити зручність їх обслуговування, вільний доступ до механізмів, економію рухів і пересувань працівника, зручну робочу позу, гарний огляд робочої зони, безпеку праці, економію виробничої площі, зручний взаємозв'язок із суміжними робочими місцями, з підлеглими і керівниками.

Забезпечення цих умов досягається в результаті *планування робочих місць*.

Планування робочого місця передбачає раціональне розміщення у просторі матеріальних елементів виробництва, зокрема устаткування, технологічного та організаційного оснащення, а також робітника.

Рівень організації праці на конкретному робочому місці залежить також від якості його *обслуговування*.

Обслуговування робочого місця передбачає своєчасне забезпечення його всім необхідним, включаючи технічне обслуговування (налагодження, регулювання, ремонт); регулярну подачу необхідних видів енергії, інформації та витратних матеріалів; контроль якості роботи обладнання, транспортне та господарське обслуговування (прибирання, чищення обладнання тощо).

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими *функціями*: підготовча; інформаційна; виробнича; інструментальна; налагоджувальна; енергетична; контрольна та ін.

Усі ці функції мають виконуватися безперебійно і в *певних організаційних формах*, які притаманні кожному з типів виробництва (рис. 2.3).

Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, більш раціонального використання резервів

виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують атестацію і паспортизацію робочих місць.

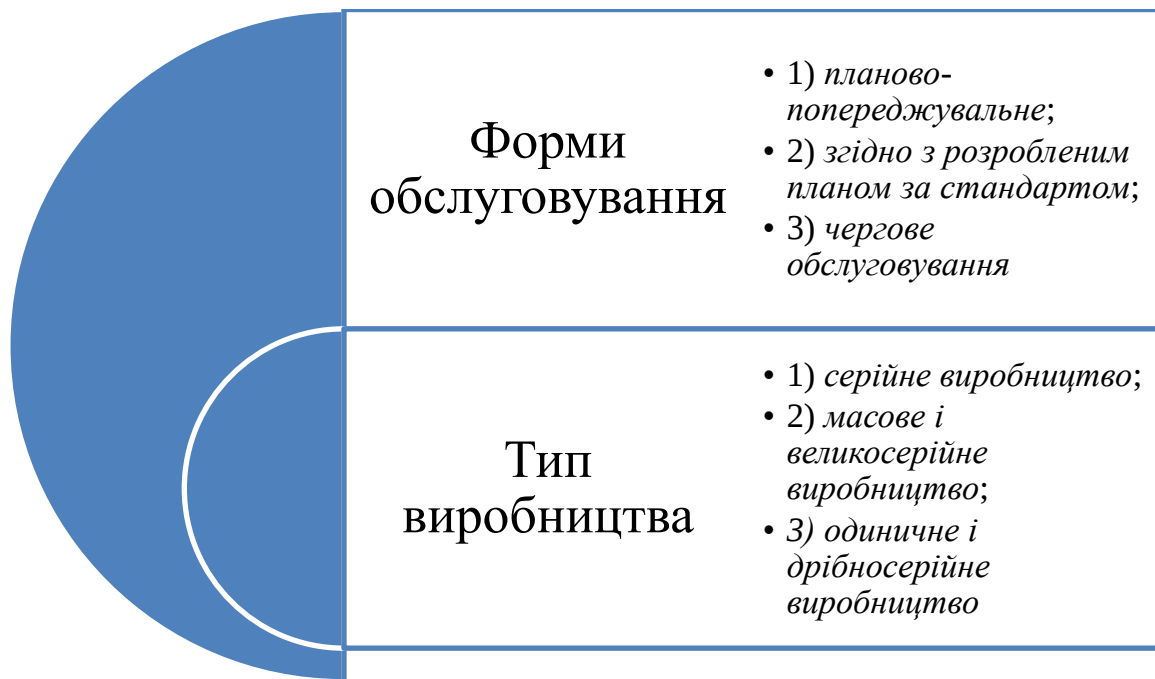


Рис. 2.3. Форми обслуговування робочих місць за типами виробництва

Атестація та паспортизація робочих місць дозволяє комплексно оцінити технічний та організаційний стан робочих місць, умови праці й техніки безпеки, можливості зростання фондівіддачі, використання кваліфікаційного потенціалу працівників. Атестація дозволяє виявити відхилення від нормативних вимог або від конкретних потреб виробничого процесу чи виконавця і вдосконалити організацію робочого місця.

У результаті атестації по кожному робочому місцю приймається одне з таких рішень:

- продовжувати експлуатацію без змін;
- дозавантажити;
- раціоналізувати;
- ліквідувати.

Виконуючи трудові функції, працівники відповідають за безперебійну та якісну роботу. Для цього вони повинні мати відповідні права й обов'язки, закріплені в офіційних документах. Ці документи розробляють на

підприємстві на основі централізовано складених рекомендацій – **кваліфікаційних довідників посад працівників**.

Адміністрація підприємства, обґрунтовуючи посадові функції працівника, враховує вимоги кваліфікаційних характеристик і за потреби на їх основі розробляє щодо своїх умов діяльності відповідні внутрішні офіційні документи. До таких документів належать посадова інструкція, опис робочого місця та ін.

Посадова інструкція – це документ, що регламентує професійні функції кожної посади й містить вимоги до працівника, який займає цю посаду. Вона складається на основі тарифно-кваліфікаційних характеристик (вимог) загальногалузевих посад чи на основі типових вимог до посад керівників і фахівців, скорегованих з урахуванням соціально-економічних умов, що змінюються.

Для виявлення резервів покращення організації праці на підприємстві доцільною є також організація робочого часу.

Як відомо, *робочий час* є загальною мірою кількості праці.



Робочий час – це встановлена законодавством тривалість робочого дня, тижня. У ст. 50 Кодексу законів про працю України встановлено нормальну тривалість робочого часу працівників, яка не може перевищувати 40 год. на тиждень.

Підприємства й організації, укладаючи колективний договір, можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу. Для шкідливих умов праці передбачається зменшення загальної норми робочого часу, вона не може перевищувати 36 год. на тиждень. Законодавство також встановлює скорочену тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років – 36 год. на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 год. на тиждень.

Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, а з другого – фізичними і психофізіологічними можливостями людини. Покращення використання робочого часу є одним з основних способів підвищення продуктивності праці.

Крім того, законодавство встановлює *скорочену тривалість робочого часу* для окремих категорій працівників (лікарів, вчителів та ін.).

Для п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з дотриманням установленної тривалості робочого тижня.

Для шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 год. за тижневої норми 40 год., 6 год. за тижневої норми 36 год. і 4 год. за тижневої норми 24 год.

Як при п'ятиденному робочому тижні, так і при шестиденному, *тривалість роботи напередодні святкових і неробочих днів* працівників з нормальним робочим днем скорочується на одну годину, а працівників, яким законодавством встановлено скорочений робочий день – залишається незмінною. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 год.

Скорочений робочий час встановлюється законодавством, а *неповний робочий час* – за погодженням сторін трудового договору. Неповний робочий час різниться від скороченого робочого часу також тим, що при скороченій тривалості робочого часу оплата праці здійснюється у повному розмірі тарифної ставки, повного окладу, а для неповного робочого часу вона провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Нічним вважається час із 10 год. вечора до 6 год. ранку. Забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних, жінок, що мають дітей до трьох років, осіб, молодших за вісімнадцять років, інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Для обліку *тривалості робочого дня* застосовують показники його фактичної і нормальної тривалості.

Фактична тривалість робочого дня характеризується часом роботи одного працівника за день (зміну), включаючи понаднормові години і

виключаючи години простоїв. Її розраховують діленням відпрацьованих за певний період людино-годин на відпрацьовані людино-дні.

Нормальну тривалість робочого дня визначають кількістю нормованих годин роботи, встановленою законом для певної групи працівників.

Загальну тривалість змінного часу, протягом якого працівник виконує трудові функції, зображено на (рис. 2.4).

Нормувальник або фахівець, який займається нормуванням праці, повинен:

- вести аналіз та облік робочого часу;
- обґрунтовувати доцільність окремих видів затрат часу;
- виділяти нормований і ненормований час у структурі змінного фонду часу;
- складати фактичний і нормативний баланси робочого часу;
- виявляти резерви підвищення продуктивності праці.



Отже, **час роботи** – це час, який безпосередньо витрачається на дії, пов'язані з виконанням роботи. Його елементами є:

1. *Підготовчо-заклучний час* – це час, який витрачається на підготовку до виконання заданої роботи і на дії, пов'язані з її завершенням.

2. *Оперативний час ($T_{оп.}$)* – це час, який витрачається на зміну форми, розміру або властивості предмету праці та на додаткові дії, необхідні для цієї зміни:

$$T_{оп.} = \frac{T_{зм} - T_{п.з.}}{1 + \frac{H_{відп.} + H_{обсл.}}{100}},$$

де $T_{зм}$ – змінний робочий час;

$T_{п.з.}$ – підготовчо-заклучний час;

$H_{відп.}$ та $H_{обсл.}$ – норма часу на відпочинок та обслуговування робочого місця.

3. *Час обслуговування робочого місця* – це час, який витрачається робітником на підтримання чистоти і порядку на робочому місці та на догляд за устаткуванням у процесі роботи.

Час перерви – це час, протягом якого виконавець не бере участі в роботі.

Його елементи такі.

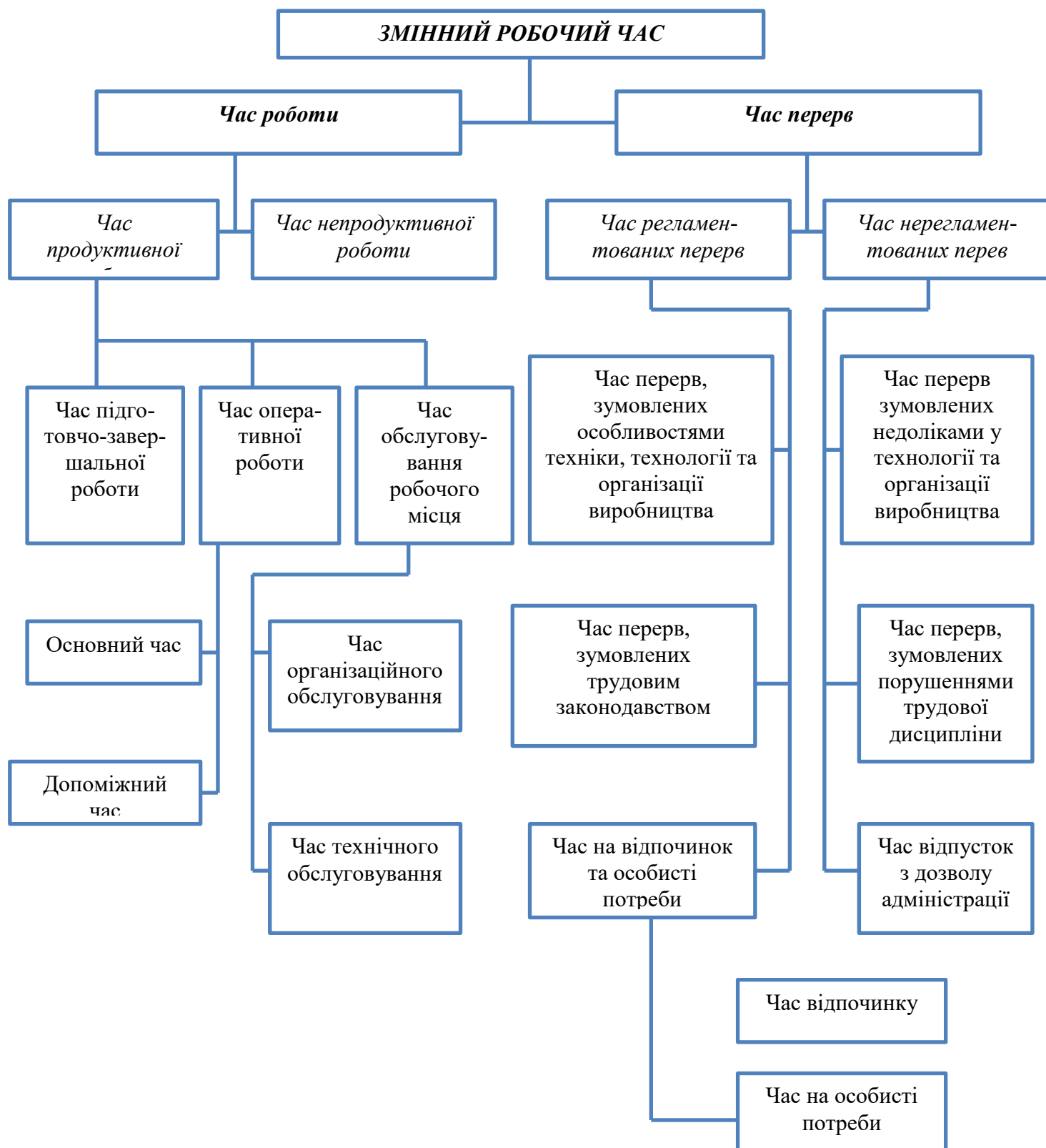


Рис. 2.4. Логіко-структурна схема змінного робочого часу

Час регламентованої перерви – це час, який встановлений нормативними матеріалами на певні види робіт, у тому числі – це час на відпочинок і власні потреби, час перерви та інше.

Час нерегламентованої перерви – це час перерв, які обумовлені різними неполадками на виробництві та які викликають часткову зупинку виробничих процесів.

Отже, *тривалість зміни або робочий час* визначають як:

$$T_{зм.} = T_{н.з.} + T_{оп.} + T_{обсл.} + T_{відп.}$$

Слід зазначити, що раціональне використання робочого часу на підприємстві починається зі встановлення найбільш доцільних *режимів праці та відпочинку*. Вони формуються з урахуванням працездатності людини, яка змінюється протягом доби. Режим праці та відпочинку регулюють ст. 50–65 та 66–84 Кодексу законів про працю України.

У практиці виробничої діяльності встановлено такі режими праці та відпочинку: *змінний, добовий, тижневий, місячний*.

Змінний режим праці та відпочинку визначає тривалість змін, час їх початку й закінчення, тривалість і час початку й закінчення перерв у роботі.

Добовий режим праці й відпочинку включає кількість змін (циклів) за добу.

Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів за тиждень, роботу у вихідні чи святкові дні, порядок чергування змін.

Місячний режим праці й відпочинку визначає кількість робочих і неробочих днів у певному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток.

Залежно від мети спостереження і від об'єкта спостереження використовують *різні методи вивчення затрат робочого часу*, які проводяться поетапно (рис. 2.5).

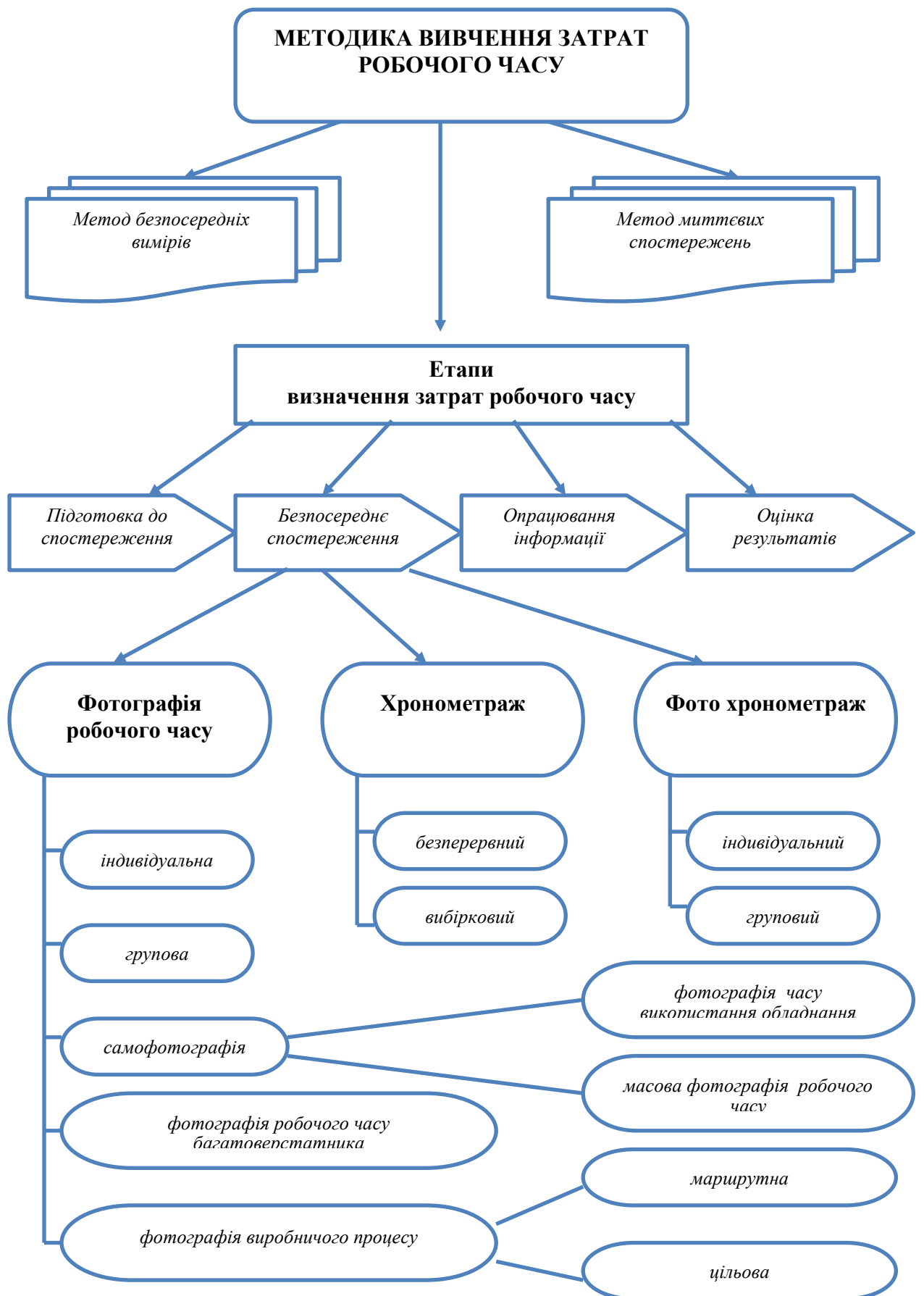


Рис. 2.5. Методика вивчення затрат робочого часу



Щоб визначити фактичний рівень використання робочого часу за результатами фонду робочого часу (ФРЧ), розраховують такі показники:

Коефіцієнт використання робочого часу ($K_{врч}$):

$$K_{врч} = \frac{T_o - T_d + T_{орм} - T_{пт} + T_{пз}}{T_{зм}} \cdot 100,$$

де T_o – затрати оперативного часу;

T_d – допоміжний час;

$T_{орм}$ – витрати часу на організацію робочого місця;

$T_{пт}$ – час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин;

$T_{пз}$ – підготовчо-заключний час.

Коефіцієнт втрат робочого часу ($K_{втрат}$) пов'язаний із недоліками у техніці та технології й втратами унаслідок порушень трудової дисципліни:

$$K_{втрат} = \frac{T_{пнт} + T_{птд}}{T_{зм}} \cdot 100,$$

де $T_{пнт}$ – витрати часу, пов'язані з недоліками в техніці та технології;

$T_{птд}$ – витрати часу внаслідок порушень трудової дисципліни;

$T_{зм}$ – робочий час виконавців нормованої роботи за обліковий період (годину, робочий день, зміну, місяць).

Виходячи з цього, визначають резерви зростання продуктивності праці ($ПП_{заг}$) за рахунок усунення втрат та непродуктивних затрат робочого часу:

$$Пзаг = \frac{T_{опн} - T_{опф}}{T_{опф}} \cdot 100,$$

де $T_{опн}$ та $T_{опф}$ – нормативний і фактичний оперативний час.

З метою реалізації виявлених резервів розробляють організаційно-технічні заходи щодо покращення використання робочого часу та їх економічної ефективності.

Під час хронометражних спостережень оцінюють допустимість коливання хроноряду і визначають *коефіцієнт стійкості (K_c)* як відношення максимального виміру до мінімального виміру у певному хроноряді:

$$K_c = \frac{T_{\max}}{T_{\min}},$$

де $T_{\max}$ та $T_{\min}$ – максимальний та мінімальний виміри показника у певному хроноряді відповідно.

Значення фактичного коефіцієнта стійкості порівнюють з нормативним. Ряд вважають стійким, якщо фактичне значення менше за нормативне або дорівнює йому, $K_c \leq K_n$.

Встановленню обґрунтованих співвідношень між мірою праці та мірою витрат на неї сприяє *нормування праці*.

Відповідно до Глави VI Кодексу законів про працю **норма праці** - це норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності - встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.



Нормування праці є складовою частиною управління виробництвом і складається з визначення витрат праці (часу) на виготовлення одиниці продукції (послуг, робіт) окремими працівниками, встановлення кількості та якості праці, необхідної для виготовлення одиниці продукції (послуг, робіт) у визначених організаційно-технічних умовах виробництва і праці.

До основних наукових принципів нормування можна віднести науковість, оптимальність, прогресивність, об'єктивність, динамічність.

Мета нормування праці полягає у забезпеченні ефективного використання трудових ресурсів на основі певних зусиль щодо зниження трудових затрат.

Мета нормування праці полягає у забезпеченні ефективного використання трудових ресурсів на основі певних зусиль щодо зниження трудових затрат.

Об'єктами нормування праці є (рис.2.6):

- умови та охорона праці;
- затрати праці;
- результати праці.

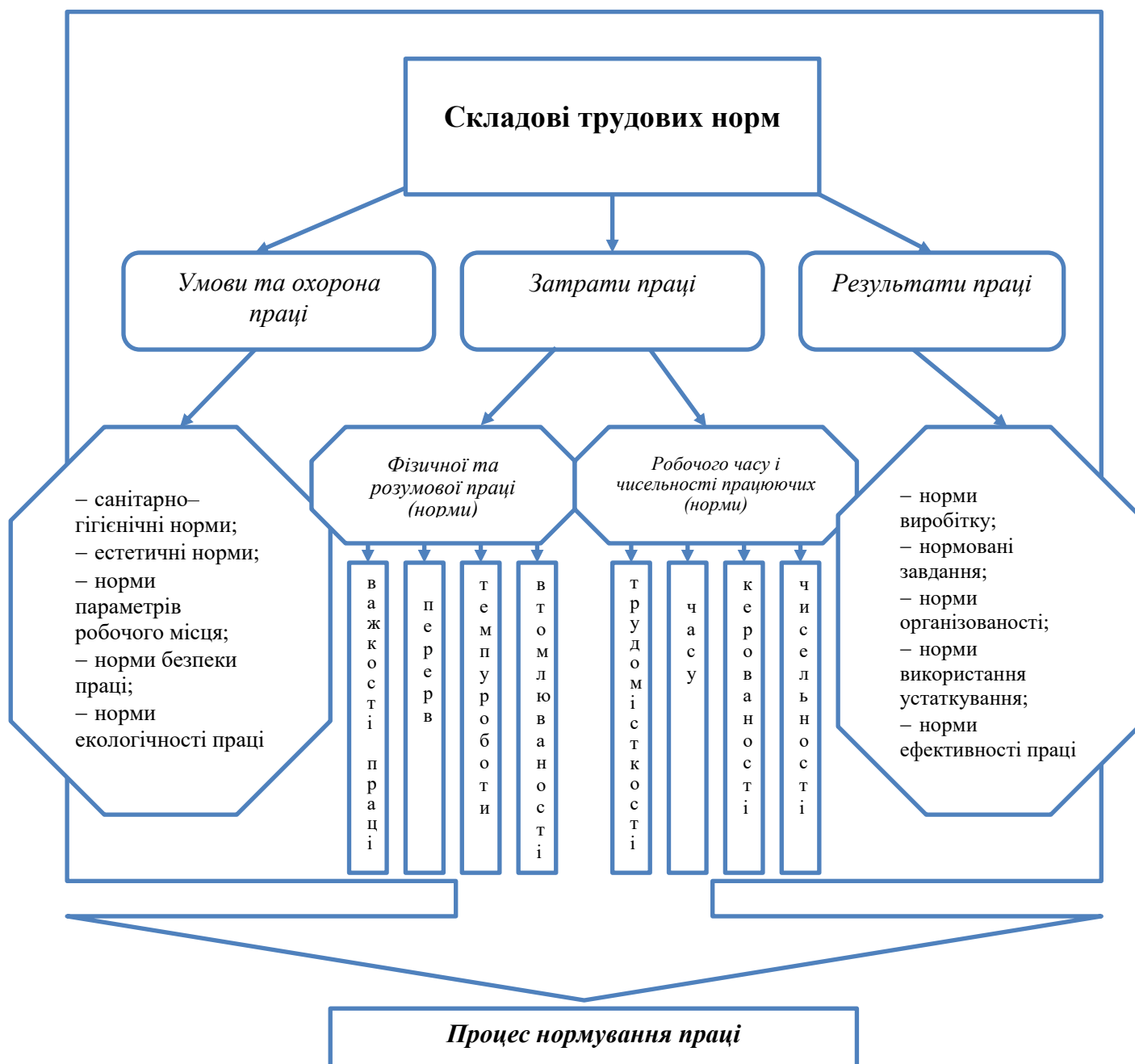


Рис. 2.6. Місце трудових норм у процесі нормування праці

Нормування праці – багатоаспектна діяльність, яка реалізує такі функції:

- сприяє визначенню потрібної чисельності працівників підприємства;
- є основою не лише поточного, але й перспективного планування (з використанням норм затрат праці розраховують основні техніко-економічні

показники підприємства: виробничу програму, чисельність, фонд заробітної плати, собівартість продукції як у цілому по підприємству, так і на рівні внутрішніх підрозділів, тобто норми є засобом внутрішньовиробничого планування);

- виступає засобом обліку індивідуальної та колективної праці, оцінювання стимулювання діяльності працівників і колективів (на основі нормування праці заохочують діяльність бригад, ділянок, зіставляючи фактичні затрати праці з нормативними);

- сприяє раціональній організації виробництва і праці (наявність нормативів затрат праці дозволяє якісно оцінити варіанти організації та вибрати оптимальний);

- забезпечує нормальну інтенсивність праці відповідно до встановлених критеріїв;

- гарантує дотримання інтересів працівника щодо змістовності робіт, що доручаються йому згідно з нормою;

- сприяє забезпеченню перспектив професійно-кваліфікаційного росту працівника;

- виконує виховні функції.

Функції нормування праці можуть бути згруповані у два напрями:

- *організаційно-технологічний;*
- *соціально-економічний.*

Організаційно-технологічне нормування має забезпечити розподіл робочого часу на виконання конкретних операцій, встановлення співвідношень роботи різних машин у технологічному процесі та визначення їх кількості, співвідношення факторів виробництва (засобів і предметів праці та робочої сили).

Соціально-економічне нормування відображає відносини власності, економічні відносини, що складаються в організації на їх основі, та охоплює такі процеси:

- встановлення міри праці та міри її оплати;
- нормування посадових обов'язків;
- встановлення режиму праці та відпочинку;

- створення умов праці;
- регламентація підпорядкованості працівників;
- встановлення відповідальності за результати виробництва та

допущені відхилення від норм тощо.

Трудові процеси та умови їх виконання на різних підприємствах істотно різняться, що зумовлює велику кількість *нормативних матеріалів*. Класифікують нормативні матеріали за такими ознаками.

За видами нормативних матеріалів розрізняють такі норми та нормативи: часу; роботи устаткування; чисельності; обслуговування; підлеглості.

За сферою застосування: загальновиробничі; галузеві; місцеві.

За ступенем укрупнення: диференційовані; укрупнені.

За формою подання: аналітичні; табличні; графічні.

На практиці нормативні матеріали поділяють на *нормативи* та *норми праці*.



Нормативи праці – це є регламентовані значення (величини) затрат праці (часу) на виконання окремих елементів (комплексів) робіт, обслуговування одиниці обладнання, робочого місця, бригади, структурного підрозділу тощо, а також чисельності робітників, необхідних для виконання виробничих, управлінських функцій чи обсягів робіт, що взяті за одиницю вимірювання, залежно від конкретних організаційно-технічних умов та чинників виробництва.

До основних видів нормативів належать:

- **нормативи режимів роботи устаткування;**
- **нормативи часу;**
- **нормативи обслуговування;**
- **нормативи чисельності;**
- **нормативи підпорядкованості.**



Норми праці є основою організації праці та виробництва, з яких починаються і на яких ґрунтуються фактично всі планово-економічні розрахунки на підприємстві як поточного, так і прогностного характеру.

Наявна система класифікації норм праці дозволяє вибрати той чи інший різновид норми залежно від особливостей трудового процесу. Найбільш поширеними є такі *види норм праці*.

Норма виробітку (H_v) – це встановлений об’єм роботи (кількість одиниць продукції), який працівник або група працівників (зокрема, бригада) відповідної кваліфікації зобов’язані виконати за одиницю робочого часу:

$$H_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{зм}}}{H_{\text{часу}}},$$

де $T_{\text{зм}}$ – робочий час виконавців нормованої роботи за обліковий період (годину, робочий день, зміну, місяць);

$H_{\text{часу}}$ – норма часу.

Норма часу ($H_{\text{часу}}$) – це величина витрат робочого часу, встановлена для виконання одиниці роботи працівником або групою працівників (зокрема, бригадою) відповідної кваліфікації у певних організаційно-технічних умовах,

$$H_{\text{ч}} = T_{\text{оп}} + T_{\text{орм}} + T_{\text{воп}} + T_{\text{пр}} + T_{\text{пз}},$$

де $H_{\text{часу}}$ – технічно обґрунтована норма часу на виготовлення одиниці продукції;

$T_{\text{оп}}$ – затрати оперативного часу;

$T_{\text{орм}}$ – витрати часу на обслуговування робочого місця;

$T_{\text{воп}}$ – перерви на відпочинок та особисті потреби;

$T_{\text{пр}}$ – регламентовані перерви з організаційно-технічних причин;

$T_{\text{пз}}$ – витрати підготовчо-завершального часу.

Під час розрахунку норми часу окремо розраховують *штучно-калькуляційний час* за схемою, показаною на (рис. 2.7).

Норма обслуговування ($H_{\text{обсл}}$) – це кількість виробничих об’єктів (одиниць устаткування, робочих місць і под.), які працівник або група працівників (зокрема, бригада) відповідної кваліфікації зобов’язані обслужити протягом одиниці робочого часу,

$$N_{\text{обсл}} = \frac{T_{\text{зм}}}{N_{\text{часу обсл}}},$$

де $T_{\text{зм}}$ – робочий час виконавців нормованої роботи за обліковий період (годину, робочий день, зміну, місяць);

$N_{\text{часу обсл}}$ – норма часу обслуговування.



Рис. 2.7. Схема розрахунку штучно-калькуляційного часу

Із нормою обслуговування пов'язане поняття *норми часу обслуговування* ($N_{\text{часу обсл}}$), під якою розуміють величина витрат робочого часу, встановлену для обслуговування одиниці устаткування, виробничих площ або інших виробничих одиниць:

$$N_{\text{часу обсл}} = N_{\text{ч}} \cdot N \cdot K,$$

де $N_{\text{ч}}$ – норма часу на виконання одиниці обсягу робіт з обслуговування;

N – кількість одиниць обсягу роботи з обслуговування одиниці обладнання, робочого місця;

K – коефіцієнт, який враховує виконання робітником допоміжних, невласливих йому функцій, не врахованих нормою часу.

Норма керованості є різновидом норми обслуговування й визначає чисельність працівників, якими має керувати один керівник.

Норма чисельності – це встановлена чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або об’ємів робіт.

Нормоване завдання – це розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік). На відміну від норм виробітку, нормовані завдання можуть бути встановлені не лише в натуральних одиницях, але й у нормо-годинах.

У практиці нормування праці користуються дослідно-статистичними та аналітичними методами (рис. 2.8).



Рис. 2.8. Методи нормування праці

Дослідно-статистичні (або сумарні) методи передбачають встановлення норм в цілому на всю роботу без поелементного аналізу операцій і проектування раціональної організації праці.

За допомогою *аналітичних методів* проводять наукове обґрунтування норм праці на підставі аналізу конкретного трудового процесу.

Отже, для вирішення проблеми покращення організації праці необхідно забезпечити високу якість і єдність нормативних матеріалів, методів і методик нормування праці; достатню кваліфікацію технологів і спеціалістів з нормування праці; матеріальну й моральну зацікавленість працівників у високій якості норм праці.

Контрольні запитання



1. Які компоненти входять до складу трудової діяльності працівника?
2. Які різні підходи можуть бути застосовані для розуміння сутності поняття «організація праці»?
3. Яка є мета та завдання організації праці?
4. Як цифрова трансформація впливає на процеси організації праці?
5. Що є об'єктом організації праці на підприємстві?
6. Які основні напрями організації праці можна виділити?
7. Які форми організації праці застосовуються на підприємствах?
8. Що таке поділ та кооперація праці та як вони реалізуються на практиці?
9. Які ознаки використовуються для класифікації поділу робочого місця?
10. Яка різниця між трудовим та цивільно-правовим договорами?
11. Які аспекти включає організація робочого місця?
12. Що означають атестація та паспортизація робочих місць?
13. Як розуміти робочий час як міру праці?
14. Як визначається нормальна тривалість робочого дня?
15. Яка методика використовується для вивчення затрат робочого часу?
16. Які показники використовуються для вимірювання використання робочого часу?
17. Що таке норма праці?
18. Які функції та завдання пов'язані з нормуванням праці?
19. Як відрізняються норми та нормативи праці?
20. Які види норм та нормативів праці можуть бути застосовані?
21. Які основні методи нормування праці використовуються?

Рекомендована література: [8]; [9]; [11]; [12]; [21]; [24]; [26]; [29]; [31]; [32]; [35]; [47]; [50]; [54]; [56]; [57]; [65]; [68].

2.2. Продуктивність та ефективність праці



Продуктивність праці залежить не тільки від віртуозності працівника, але також і від досконалості його знарядь.

К. Маркс

Для забезпечення розвитку економіки на -макро та мікрорвнях одним з основних показників – драйверів економіки є продуктивність. Саме продуктивність є визначальною у забезпечення конкурентних переваг підприємства та підвищення його конкурентоспроможності на ринку, ідентифікує прогресивний процес його розвитку. В умовах ризику та невизначеності бізнесу, швидкозростаючої ринкової конкуренції підвищення рівня продуктивності є основним джерелом ефективного економічного розвитку та є пріоритетним напрямом.



Продуктивність – це економічний показник, що показує обсяг товарів та послуг, що було вироблено з використанням кожного фактору виробництва (праця, капітал, час, земля тощо) за певний період.

Як економічна категорія продуктивність відображає взаємозв'язок між кількістю та якістю виконаної роботи з вартістю використаних ресурсів. Зростання продуктивності означає збільшення обсягу виробничо-комерційної діяльності за умови незмінних витрат ресурсів.

В економічній літературі та господарській практиці для оцінювання результативності виконуваної праці використовують категорію «**продуктивність праці**», яка визначає ступінь ефективності процесу праці, що характеризується обсягом продукції, виробленої за одиницю часу, або економією робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її *інтенсивністю*. Інтенсивність визначає ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність.

У визначенні продуктивності праці вихідною категорією є *праця*, що витрачається на виробництво продукції, яка, у свою чергу, містить такі елементи:

- *жива праця* – витрачена безпосередньо у цей момент у процесі виробництва;

- *минула праця* – уречевлена у раніше створеній продукції, яка використовується тією чи іншою мірою для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія – повністю; машини, споруди тощо – частково).

Важливо знати, що співвідношення між витратами живої та минулої праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил. Чим вищий рівень технічної озброєності праці, тим більшу роль у його економії буде відігравати скорочення витрат уречевленої праці.

Окремо розрізняють поняття праці:

- *індивідуальної* – живої праці;
- *суспільної* – усієї праці (як живої, так і уречевленої).

Зростання продуктивності суспільної праці відображається:

- у скороченні витрат праці на одиницю продукції, що виражається в економії трудових і матеріальних ресурсів;
- зростанні маси споживчої вартості, що визначається у результатах праці;
- зміні співвідношення між витратами живої і минулої праці зі зменшенням загальних витрат праці.

Зазвичай продуктивність праці характеризує результативність затрат живої праці у сфері матеріального виробництва, але цю категорію використовують також і для визначення результативності сукупних затрат живої та уречевленої праці. Механізм підвищення продуктивності суспільної праці полягає у тому, що загальна сума праці, закладена в одиниці продукту,

скорочується, але, при цьому частка минулої праці у виробленій продукції зростає, а частка живої праці зменшується.

Науково-технічний прогрес вимагає нового концептуального підходу до оцінювання результату праці зі збереженням ролі та значення категорії «продуктивність праці» й зумовлює необхідність використання категорії «*ефективність праці*», яка є об'ємнішою за продуктивність праці.



Ефективність праці – економічна категорія, що характеризує результативність праці та враховує низку соціально-психологічних аспектів, таких як:

- корисність результату праці;
- значущість трудових затрат для підприємства і для суспільства;
- моральне задоволення від процесу трудової діяльності.

Застосування категорії «ефективність праці» у сучасному економічному і соціальному житті суспільства все більше розширюється. Це пов'язано зі зростання кількості та ролі:

- працівників сфери обміну і грошово-кредитної системи;
- праці науковців, конструкторів, робітників та інженерно-технічних працівників, які зайняті в експериментальному виробництві нових зразків техніки, обладнання, товарів широкого вжитку;
- праці в нематеріальних галузях суспільного виробництва, результат якої має різноманітні конкретні форми.

Рівень ефективності праці в ринковій економіці характеризується системою взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих натуральних і вартісних показників, які відбивають результат праці з того чи іншого боку і можуть бути використані у господарському механізмі ринкової економіки.

У галузях матеріального виробництва такими показниками є: загальна кількість продукції та кількість продукції в розрахунку на одиницю робочого часу, номенклатура й асортимент продукції, затрати праці на виробництво одиниці продукції; у сфері нематеріального виробництва – вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність, актуальність, своєчасність, зручність, уважність, а також обсяг діяльності у грошовому виразі та затрати праці на одиницю обсягу діяльності.

Вимірювання ефективності всієї сукупної праці суспільства в багатьох країнах світу здійснюється за таким показником, як **валовий національний продукт** (ВНП), що являє собою ринкову вартість усіх кінцевих товарів і послуг, вироблених національними підприємствами протягом певного періоду.

Як економічний показник ефективність праці характеризує співвідношення результату і витрат, її розраховують за допомогою **узагальнюючих показників**:

- продуктивності праці;
- рентабельності праці.

На рівні підприємства результатом праці є продукція підприємства (роботи чи послуги) або розмір прибутку, а витрати праці вимірюють чисельністю працівників, їх робочим часом або фондом оплати праці.

Якщо в розрахунку ефективності праці *результати характеризуються обсягом продукції*, то маємо **показники рівня продуктивності праці**, а якщо *результати характеризуються розміром прибутку*, отримуємо **показники рентабельності праці**.

Залежно від прямого чи оберненого співвідношення величин результату праці та їх витрат розрізняють два показники рівня продуктивності праці:

- 1) виробіток як відношення результатів праці до витрат праці;
- 2) трудомісткість – обернений показник, тобто відношення витрат праці до результатів праці.

Виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, його визначають, як було зазначено вище, кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу, при цьому обсяг продукції може бути поданий показниками товарної, реалізованої, а в окремих випадках – чистої продукції підприємства.

Залежно від одиниці виміру робочого часу розрізняють:

- виробіток на одну відпрацьовану людино-годину – **годинний**;
- виробіток на один відпрацьований людино-день – **денний**;
- виробіток на одного середньооблікового працівника – **річний (квартальний), місячний**;

Залежно від способу визначення обсягів виробленої продукції розрізняють натуральний, трудовий і вартісний методи вимірювання виробітку (рис. 2.9).

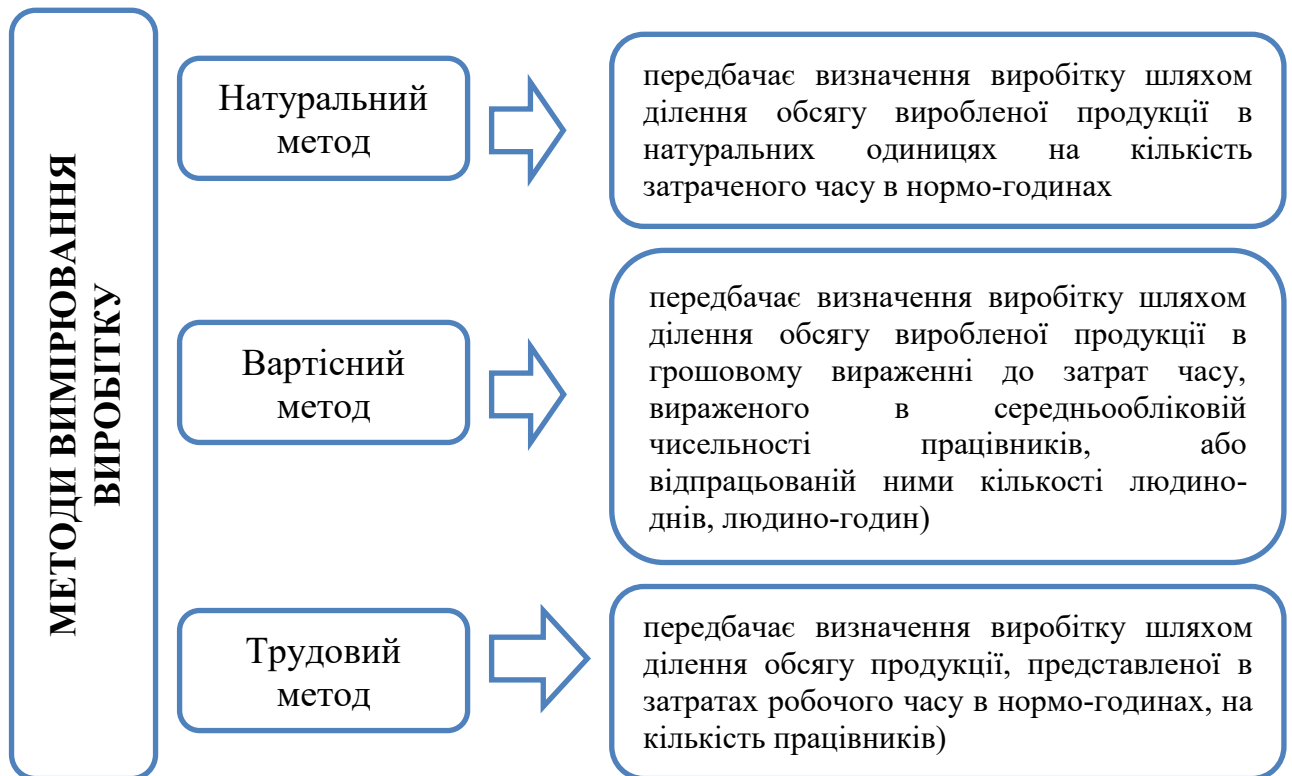


Рис. 2.9. Методи вимірювання виробітку

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), її вимірюють кількістю людино-годин, людино-днів, людино-місяців тощо.

За характером призначення трuдомісткість поділяється на: нормативну, планову, фактичну (рис2.10).

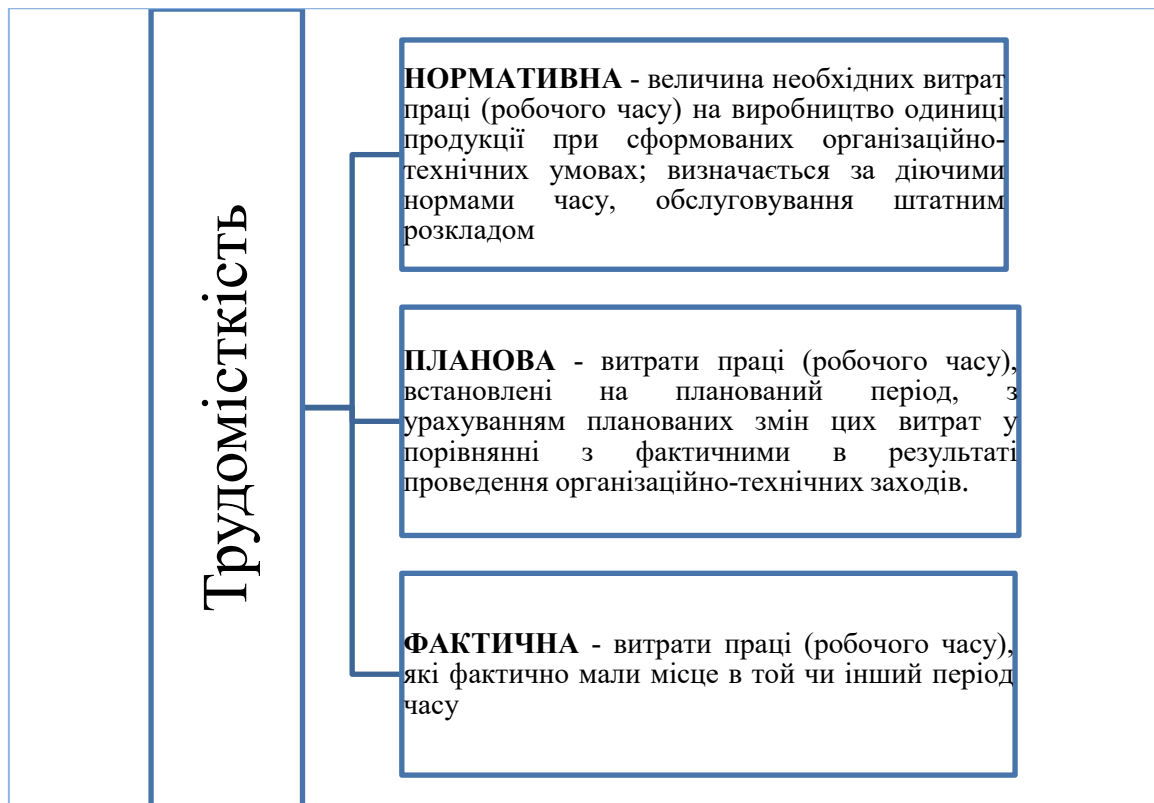


Рис. 2.10. Види трудомісткості за характером призначення



Окремо виділяють:

- трудомісткість одиниці продукції:

$$TP_{\text{пр}} = \frac{\sum \text{люд.} - \text{годин}}{Q \text{ (у натуральному вимірі)}};$$

- трудомісткість однієї гривні (100 грн) продукції:

$$TP_{\text{грн}} = \frac{\sum \text{люд.} - \text{годин}}{ТП} \quad \text{або} \quad TP_{\text{пр}} = \frac{\sum \text{люд.} - \text{годин}}{ТП} \cdot 100.$$

Названі показники є основою аналізу продуктивності праці та планування інших трудових показників.

Продуктивність праці має важливе значення для соціально-економічного розвитку суспільства. Виходячи з цього, варто розглянути основні концепції ефективності праці та теорії вартості.

Фактори росту продуктивності праці – це ті рушійні сили або причини, під впливом яких змінюється її рівень. Вивчення факторів і пошук

резервів збільшення продуктивності праці є надзвичайно важливим завданням практики господарювання. З огляду на це ознайомимось із **класифікацією факторів продуктивності праці** в сучасних умовах діяльності підприємств (рис. 2.11).

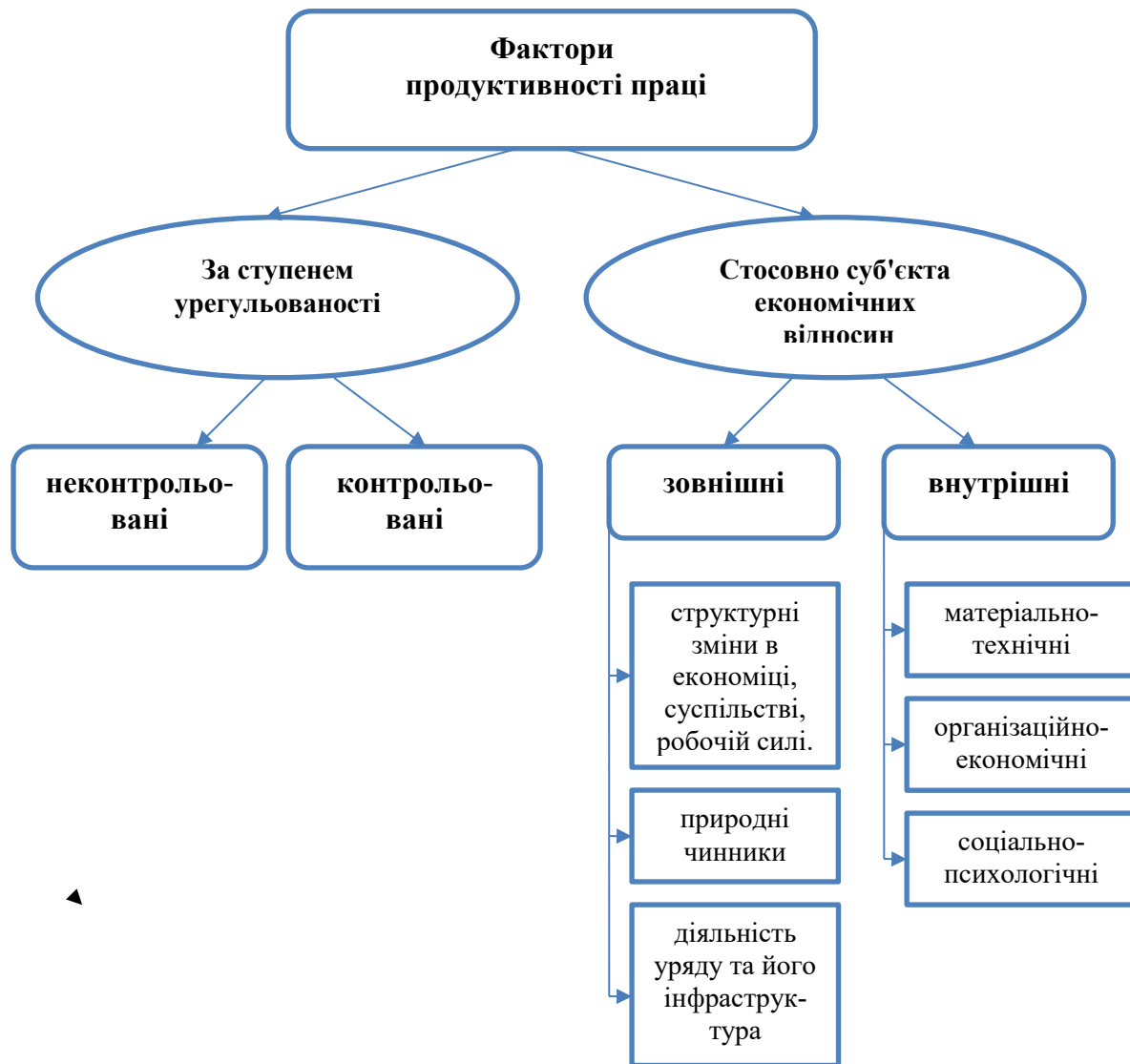


Рис. 2.11. Класифікація факторів продуктивності праці

Зовнішні фактори відносять до **неконтрольованих**, тобто таких, які перебувають поза контролем окремого підприємства. **Внутрішні фактори** – **контрольовані**. Вони перебувають у зоні контролю підприємства.

Класифікація факторів зміни продуктивності праці підприємств спирається на мету дослідження, тобто є складовою економічного механізму підвищення продуктивності праці. При цьому наголошується на щораз

більшій ролі *матеріально-технічних, організаційно-економічних та соціально-психологічних факторів зміни продуктивності праці.*

До матеріально-технічних факторів відносять: вплив науково-технічного прогресу, модернізацію устаткування, удосконалення технології виробництва, покращення використання засобів праці. Сукупність факторів цієї групи та їх вплив на рівень продуктивності праці характеризуються показниками фондоозброєності, фондovіддачі, електроозброєності праці, енергоозброєності праці, рівня автоматизації (механізації).

Організаційно-економічні фактори характеризують ступінь розвитку організації суспільного виробництва та управління ним (удосконалення організації праці через поглиблення поділу та кооперації праці, поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів, поліпшення умов праці; удосконалення ціноутворення, фінансово-кредитного механізму та ін).

Соціально-психологічні чинники безпосередньо пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві й відображають її особистісні характеристики і трудову поведінку. До них відносять: мотивацію трудової діяльності та формування ставлення до праці, трудову адаптацію, міжособистісні відносини й соціально-психологічний клімат у трудовому колективі підприємства, професійну орієнтацію й підбирання кадрів.

Під час вивчення досвіду теоретиків і практиків, що займаються питаннями праці та її продуктивності, було з'ясовано, що вибір оптимального механізму підвищення продуктивності праці здійснюється на підставі функцій впливу зовнішніх і внутрішніх факторів.

Фактори росту тісно пов'язані з резервами зростання продуктивності праці, тому розглянемо таке проблемне питання – резерви зростання продуктивності праці.

Під *резервами зростання продуктивності праці* слід розуміти невикористані можливості економії затрат праці, які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів.

Залежно від сфери виникнення та часу використання проводять класифікацію резервів (рис. 2.12).



Рис. 2.12. Класифікація резервів росту продуктивності праці

Розглянемо детально складові резервів росту продуктивності праці, зокрема особливу увагу приділимо внутрішньовиробничим резервам, оскільки вони виявляються на підприємствах, які, у свою чергу, є первинними осередками економіки.

Внутрішньовиробничі резерви пов'язані з використанням техніки, сировини, матеріалів, робочого часу. Їх поділяють таким чином:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви за рахунок економії чисельності працівників;
- резерви за рахунок поліпшення використання робочого часу;
- резерви за рахунок зниження втрат робочого часу.

Так, зростання продуктивності праці **за рахунок зниження трудомісткості** розраховують за формулою

$$\Delta \text{ПП} = \frac{\Delta \text{ТР}}{100 - \Delta \text{ТР}} \cdot 100\% = \frac{E_{\text{ТР}}}{\text{ТР} - E_{\text{ТР}}} \cdot 100\%,$$

де $\Delta \text{ТР}$ – зміна трудомісткості продукції;

$\Delta \text{ПП}$ – зміна продуктивності праці;

$E_{\text{ТР}}$ – економія трудомісткості.

Зростання продуктивності праці *за рахунок економії чисельності працівників:*

$$\Delta \text{ПП} = \frac{E_{\text{ч}}}{\text{Ч} - E_{\text{ч}}} \cdot 100\%,$$

де $E_{\text{ч}}$ – економія чисельності працівників;

Ч – середньооблікова чисельність працівників.

Зростання продуктивності праці *за рахунок підвищення ефективного фонду робочого часу:*

$$\Delta \text{ПП} = \frac{\Phi_{\text{еф}2}}{\Phi_{\text{еф}1}} \cdot 100\% - 100\%;$$

де $\Phi_{\text{еф}1}$ – ефективний фонд робочого часу в базовому періоді;

$\Phi_{\text{еф}2}$ – ефективний фонд робочого часу в поточному періоді.

Зростання продуктивності праці *за рахунок зниження втрат робочого часу:*

$$\Delta \text{ПП} = \frac{\beta_2}{100 - \beta_1} \cdot 100\%,$$

де β_1 – втрати робочого часу в базовому періоді, %;

β_2 – втрати робочого часу в поточному періоді, %.

До невикористаних резервів та можливостей підвищення продуктивності праці у вітчизняній економіці відносять проведення активного технічного переозброєння та реконструкцію підприємства, застосування прогресивних технологій, сучасного обладнання, розширення чисельності та активності сфери підприємництва, зниження ресурсо- та енергомісткості продукції, збільшення кваліфікованих працівників тощо.

На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначено види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх реалізації, витрати на них, строки проведення.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, доцільно на всіх рівнях управління підприємством розробляти і впроваджувати **програми управління продуктивністю**.

Управління продуктивністю праці на підприємстві – це частина загального процесу управління підприємством, що включає планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, – із другого.

Програми управління продуктивністю праці на підприємстві передбачають використання низки послідовних, організаційно-автономних і, разом із тим, змістовно взаємозалежних **етапів** (рис. 2.13).

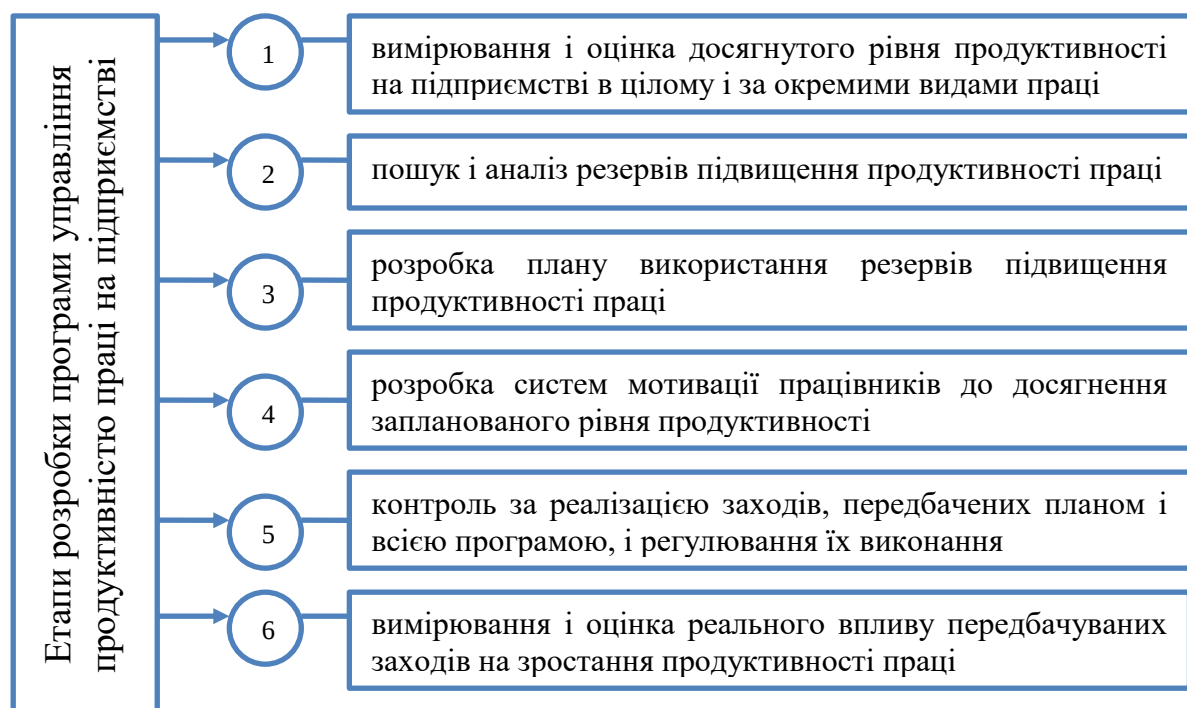


Рис. 2.13. Етапи розроблення програми управління продуктивністю праці на підприємстві

Важливою передумовою успішності реалізації програми управління продуктивністю праці на підприємстві є *правильне й точне вимірювання та здійснення оцінки досягнутого рівня продуктивності по підприємству в*

цілому і за окремими видами праці. На цьому етапі надзвичайно важливо використати всі можливі прийоми й методи для забезпечення достовірності та порівнянності показників продуктивності праці.

Пошук та аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, отриманої на першому етапі програми, з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах.

Розробляючи *план використання резервів підвищення продуктивності праці* слід зазначити, що він повинен:

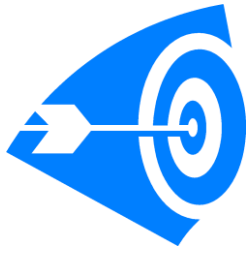
- забезпечити узгодження цілей та завдань програми;
- включати конкретні заходи, спрямовані на реалізацію поставлених цілей;
- передбачати фінансування витрат, пов'язаних з реалізацією передбачених заходів;
- передбачати очікуваний економічний ефект від впровадження заходів;
- визначати термін виконання та відповідальних виконавців.

Одне з важливих завдань, передбачених програмою управління продуктивністю праці на підприємстві, полягає у *розробленні такої системи мотивації праці*, яка спонукала б працівників підприємства до зростання продуктивності праці, тобто працівники мають заздалегідь знати, як заплановані результати зростання продуктивності праці вплинуть на реалізацію їх особистих професійних інтересів.

Контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, необхідний для виявлення і вирішення можливих проблем їх виконання на початкових етапах, ще до того, як вони стануть надто серйозними. У процесі проведення контролю порівнюють фактичні й задані показники (їх складові) продуктивності праці, визначають межі їх допустимих відхилень, приймають рішення про регулювання системи. Слід завжди пам'ятати, що контроль повинен проводитись таким чином, щоб сприяти досягненню цілей підприємства, а не задоволенню вимог контролю.

Вимірювання та оцінювання реального впливу реалізованих заходів на зростання продуктивності праці потрібні, щоб оцінити й порівняти ефективність їх впровадження та визначитися із пріоритетами на наступний період.

Отже, управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, важливе для будь-яких підприємств та організацій. У широкому розумінні зростання ефективності праці полягає в досягненні певної мети з мінімальними затратами праці та безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства – забезпеченням стійких і високих темпів економічного зростання, яке визначається як збільшення реального **валового національного продукту** (ВНП) в цілому і на душу населення.



Контрольні запитання

1. Розкрийте поняття «продуктивність праці» та «ефективність праці» та зазначте відмінності між ними.
2. Назвіть основні категорії поняття «праця» та поясніть їх значення.
3. Як підвищення продуктивності суспільної праці відображається на економіці?
4. Які показники ефективності праці існують та як їх розраховують?
5. Охарактеризуйте способи розрахунку продуктивності праці та поясніть їх економічний зміст.
6. Розкрийте методи вимірювання виробітку та поясніть їх особливості.
7. Які показники виробітку існують та як їх розраховувати?
8. Охарактеризуйте підходи до розрахунку показників трудомісткості та поясніть їх особливості.
9. Як технічна оснащеність праці впливає на продуктивність праці? Розкрийте взаємозв'язок між ними?
10. Класифікуйте фактори продуктивності праці та поясніть їх значення.
11. Охарактеризуйте внутрішні фактори продуктивності праці та їх вплив на ефективність роботи.
12. Як класифікують резерви росту продуктивності праці та що розуміють під цим поняттям?
13. Назвіть внутрішньовиробничі резерви росту продуктивності праці та поясніть їх значення.
14. У чому полягає суть управління продуктивністю праці на підприємстві та які методи використовуються для цього?
15. Розкрийте схему розробки програми управління продуктивністю праці на підприємстві та поясніть її етапи.

Рекомендована література: [11]; [12]; [25]; [26]; [29]; [33]; [45]; [46]; [59]; [67]; [69]; [70].

2.3. Політика доходів і система оплата праці



Просто дивно, наскільки важлива ваша робота, коли доводиться відпроситися з неї, і наскільки вона є незначною, коли ви просите надбавки до зарплати.

Роберт Орбен

Одним із важливих елементів сучасної економіки в умовах розвитку Індустрії – 4.0 є **персонал**. Робоча сила на ринку праці виступає як товар, який має **вартість**.



Вартість робочої сили – це сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, і загальна вартість товарів та послуг, необхідних для відтворення робочої сили. Вартість робочої сили визначають обсягом життєвих благ, потрібних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для професійно-кваліфікаційної підготовки, підтримування працездатності, утримання сім'ї та виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Вартість робочої сили охоплює засоби, необхідні для забезпечення нормальних умов життя найманих робітників та їхніх сімей включно із засобами, потрібними для освіти, тобто набуття потрібної кваліфікації, медичного забезпечення та визначає соціально-необхідну заробітну плату.

Компонентами **вартості робочої сили** виступають:

- **заробітна плата** (заробіток працівника за тарифними розцінками, оплата праці за посадовими окладами, надбавки й доплати, інші компенсаційні та заохочувальні виплати);
- **натуральні виплати** (харчування, витрати на житло тощо, які надаються найманим працівникам власником робочої сили);
- **витрати роботодавців на соціальне страхування, які включають:**

- встановлені законом внески на соціальне забезпечення (за віком, у зв'язку з інвалідністю, хворобою, материнством, виробничим травматизмом, безробіттям, у вигляді сімейної допомоги);
- добровільні чи договірні (основані на колективних угодах) внески в системі соціального забезпечення і приватне страхування;
- безпосередні виплати працівникам у зв'язку з відсутністю на роботі через хворобу, нещасний випадок тощо;
- вартість медичного обслуговування;
- вихідна допомога (виплати у зв'язку із закінченням строку трудового договору);
- витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації персоналу, професійну орієнтацію та підбір кадрів;
- витрати на соціально-побутове обслуговування;
- податки, які розглядаються як витрати на робочу силу (на фонд заробітної плати, дохід) (рис. 2.14).

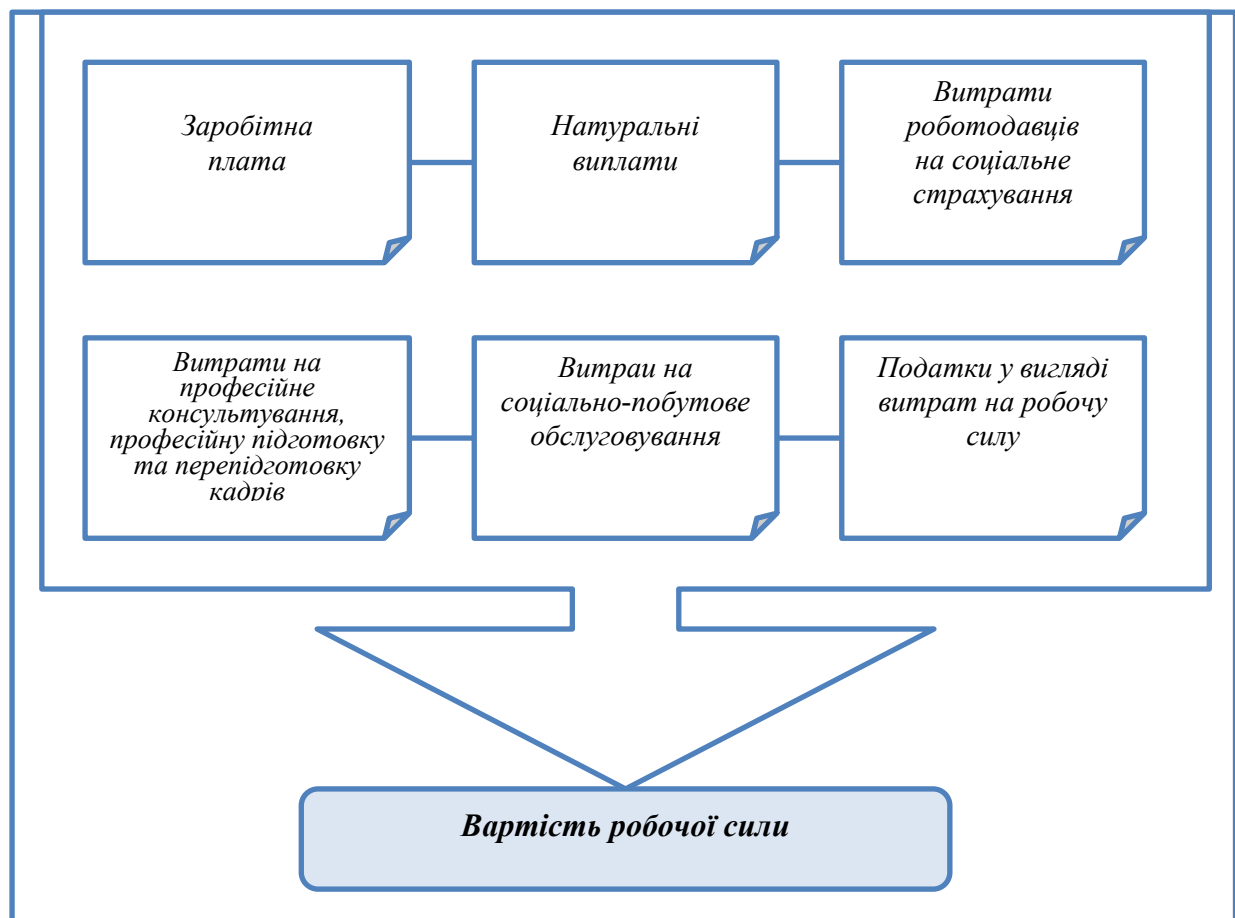


Рис. 2.14. Компоненти вартості робочої сили

На величину вартості робочої сили впливають певні **чинники**.

До чинників, що **збільшують вартість робочої сили**, належать:

- посилення попиту на нові товари та послуги залежно від економічного розвитку суспільства;
- збільшення витрат на житло, пов'язаних зі сплатою кредитів, збільшення транспортних витрат;
- зростання ступеня напруженості праці та підвищення інтенсивності праці найманих працівників, зростання психологічного навантаження, що потребує дедалі більше життєвих засобів (їжі, одягу, житла, газет, радіо, телебачення тощо) для відновлення працездатності.

На **зниження вартості робочої сили** впливають такі фактори, як:

- процеси, пов'язані з міграцією робочої сили;
- можливість працевлаштування та накопичення матеріальних благ членами сім'ї працівника;
- зростання продуктивності суспільної праці.

Таким чином, **доходи населення** є сукупністю грошових та натуральних надходжень громадян з різних джерел у результаті розподілу й перерозподілу створених у суспільстві благ, які використовуються не лише для підтримання фізичного, морального, економічного стану індивіда, а й інтелектуального його розвитку.

Заробітна плата є первинним доходом домашніх господарств, який включає винагороду у грошовій або натуральній формах, що має бути виплачена роботодавцем найманому працівникові за роботу, виконану у звітному періоді.

Прибуток та змішаний дохід – це дохід, який отримують фізичні особи в результаті виробничої діяльності за винятком витрат, пов'язаних із її здійсненням.

Дохід від власності – це первинний дохід, який отримують власники фінансових активів і матеріальних невироблених активів (землі, майнових прав та ін.) від надання їх у користування іншим інституційним одиницям. Він включає: дивіденди, відсотки від акцій, внесків та договорів оренди земельних

ділянок та майна; доходи населення від власності на землю; проценти за вкладками, отримані від банків фізичними особами.

Статистика України окремо виділяє таку структуру доходів та витрат населення з метою більш якісного їх дослідження (рис. 2.15).

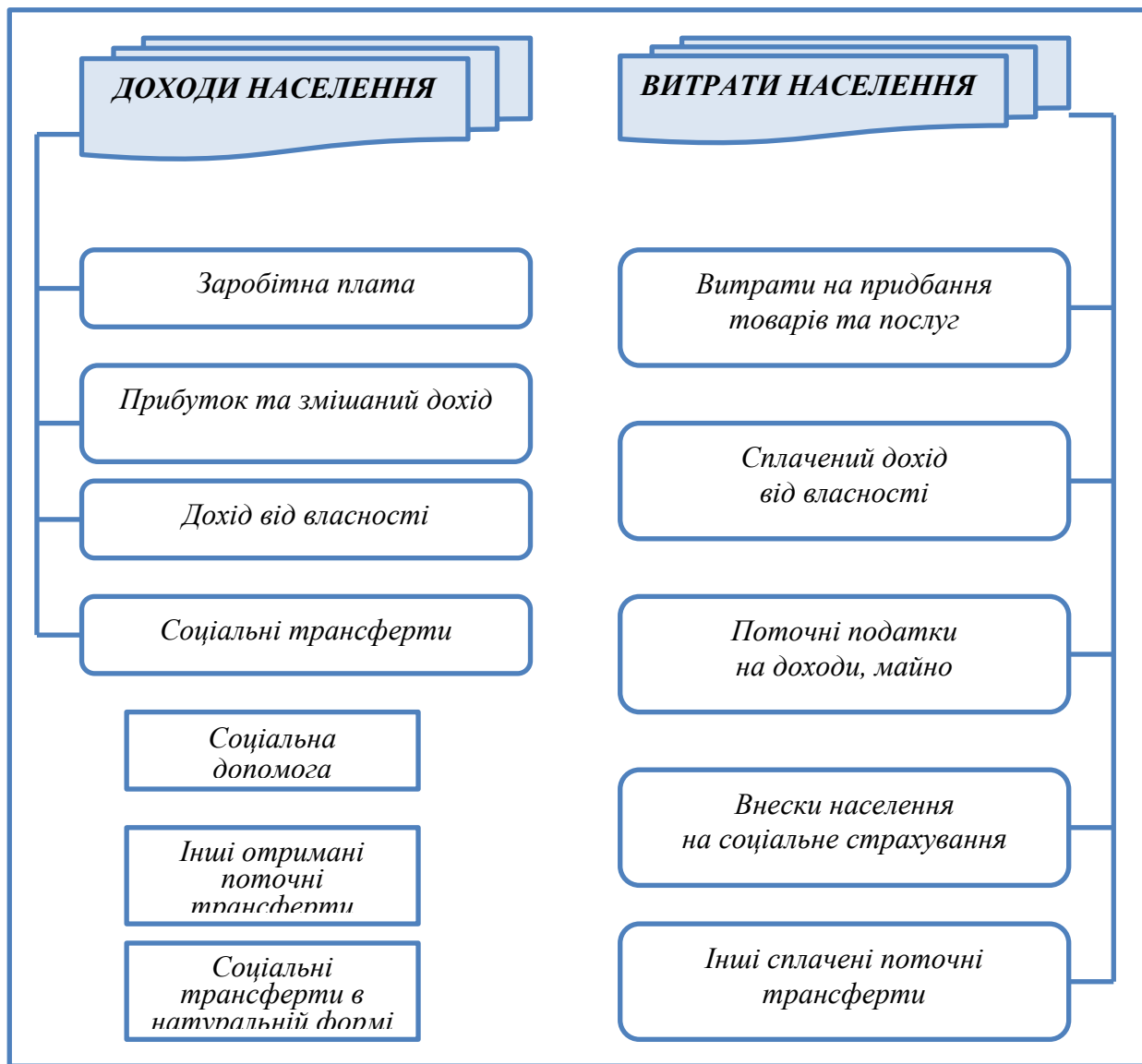


Рис. 2.15. Структура доходів та витрат населення



Доходи населення включають обсяг нарахованих у грошовій та натуральній формах: заробітної плати, прибутку та змішаного доходу, отриманих доходів від власності, соціальних допомог та інших поточних трансфертів.

Соціальні допомоги є одним з основних видів поточних трансфертів, які домашні господарства отримують у грошовій формі для забезпечення потреб, що виникли у зв'язку з певними подіями або обставинами (наприклад,

хворобою, безробіттям, виходом на пенсію, житловими умовами, здобуттям освіти або сімейними обставинами).

Інші отримані поточні трансферти включають поточні виплати населенню у грошовій формі (крім соціальних допомог): страхові відшкодування, виплати одноразової матеріальної допомоги працівникам, компенсації тощо.

Соціальні трансферти в натуральній формі визначаються вартістю товарів та послуг, які надаються домашнім господарствам безкоштовно або за економічно незначущими цінами органами загального державного управління та некомерційними організаціями, що обслуговують домашні господарства.



Витрати населення включають: витрати на придбання товарів та послуг; сплачений дохід від власності; поточні податки на доходи, майно та інші поточні трансферти.

Витрати на придбання товарів та послуг є основним видом витрат населення, їх визначають як вартість продукції, що:

- придбана населенням за рахунок власних коштів;
- отримана в натуральній формі у результаті підприємницької діяльності;
- отримана у вигляді соціальних трансфертів у натуральному вигляді від органів державного управління.

Сплачений дохід від власності включає сплачені населенням проценти за банківськими кредитами.

Поточні податки на доходи, майно тощо належать до складу основних видів поточних трансфертів. Це податки, які регулярно сплачують домашні господарства після отримання прибутку та інших доходів у зв'язку з володінням майном тощо.

Поточні трансферти включають також *внески населення на соціальне страхування*. До них належать платежі до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування України з тимчасової втрати працездатності та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на

випадок безробіття, які визначаються, виходячи зі встановленого законодавством відсотка утримань із суми нарахованої заробітної плати.

Інші сплачені поточні трансферти включають страхові платежі, перекази, штрафи, членські внески у громадські організації тощо.

Формування *грошових доходів* здійснюється за рахунок оплати праці працівників, виплат із соціальних фондів (соціальних трансфертів), підприємницьких доходів, доходів від власності, доходів від особистого підсобного господарства та індивідуальної трудової діяльності, інших доходів (аліментів, гонорарів, благодійної допомоги тощо).

Грошові доходи поділяють на загальні та чисті.

Загальні доходи містять усі надходження, їх розраховують до сплати податків та обов'язкових платежів.

В Україні склалася така структура доходів та витрат населення за 2015 – 2021 рр. (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Розподіл доходів та витрат населення України за 2015 – 2021 рр.

Доходи та витрати населення	Роки							Темп росту 2021/2015, %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Доходи населення:	1 548, 7	1 516,7	1 772, 0	2 051, 3	2 652,1	3 248,7	4698,6	303,4
• заробітна плата	630 734	615 022	709 590	89 8326	1 209 097	1 529 367	1 758 588	278,8
• прибуток та змішаний дохід	243 668	254 307	323 506	378 213	477 854	572 065	678 217	278,3
• доходи від власності (отримані)	87 952	85 114	80 035	75 452	78 673	91 164	117 003	133,0
• соціальні допомоги та інші отримані поточні трансферти	586 379	562 325	658 885	699 340	886 458	1 056 134	1 190 252	203,0
у т. ч.:								
– соціальна допомога	323 123	311 360	342 562	337 773	391 776	465 776	558 537	172,9
– інші поточні трансферти	58 416	55 084	79 676	91 007	112 337	144 165	193 000	172,9
– соціальні трансферти в натуральному вимірі	204 840	195 881	236 647	270 560	382 345	446 193	438 715	330,4
Витрати та заощадження:	1 548, 7	1 516,7	1 772, 0	2 051, 3	2 652, 0	3 248, 7	4876,0	314,84
• придбання товарів та послуг	1 304 031	1 316 757	1 568 173	1 840 262	2 359 985	2 884 971	3 356 993	257,43
• дохід від власності (сплачений)	21 091	23 495	18 583	15 564	21 561	29 975	39 299	257,43

Продовження таблиці 2.3

• поточні податки на доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти	107 345	145 736	154 187	182 914	239 898	302 237	360 225	186,33
у т. ч.:								
– поточні податки на доходи, майно тощо	72 943	75 446	104 478	146 930	199 979	248 511	295 791	405,51
– внески на соціальне страхування	16 273	16 608	16 383	1965	2417	2915	3854	405,51
– інші поточні трансферти	18 129	53 682	33 326	34 019	37 502	50 811	60 580	23,68
– нагромадження нефінансових активів	5378	2912	– 2117	– 5481	– 32 060	– 22 889	– 40 335	334,16
– приріст фінансових активів	110 888	27 868	33 190	18 072	62 698	54 436	27 878	25,14
із них:								
◦ приріст грошових вкладів та заощаджень у цінних паперах	104 727	–118 734	–106 306	32 528	62 180	60 951	65 720	62,8
◦ заощадження в іноземній валюті	21 509	32 472	– 2870	– 63 243	10 452	32 929	34 180	158,9
◦ отримані позики, за винятком погашених	5284	– 40 115	– 82 752	– 20 518	12 097	30 092	24 072	455,6
Наявний дохід:	1 215, 4	1 151, 6	1 362, 5	1 582, 2	2 008, 2	2 470, 3	2 905, 8	239,1
у розрахунку на одну особу, грн	26 719	26 782	31 803	37 080	47 270	58 442	69 140	239,1
Реальний наявний дохід, у % до попереднього року	106,1	88,5	79,6	102,0	110,9	110,9	109,0	258,8

Розподіл доходів населення доходів населення у 2021 році відбувся наступним чином: доходи склали 4 698,6 млрд. грн., видатки - 4 876 млрд. грн. У той же час, заощадження населення зменшилися на 177,4 млрд. грн. Наявний дохід на душу населення склав 86, 0 тис. грн.

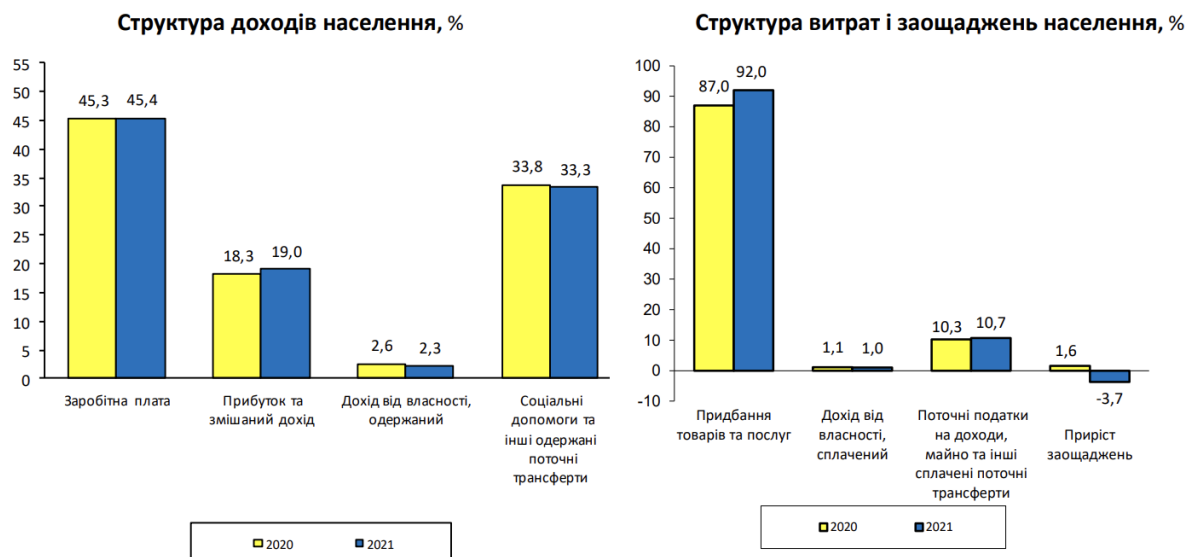


Рис. 2.16. Структура доходів та витрат населення, 2020-2021 рр.
Базовий розподіл доходів населення представлено на рис. 2.17.

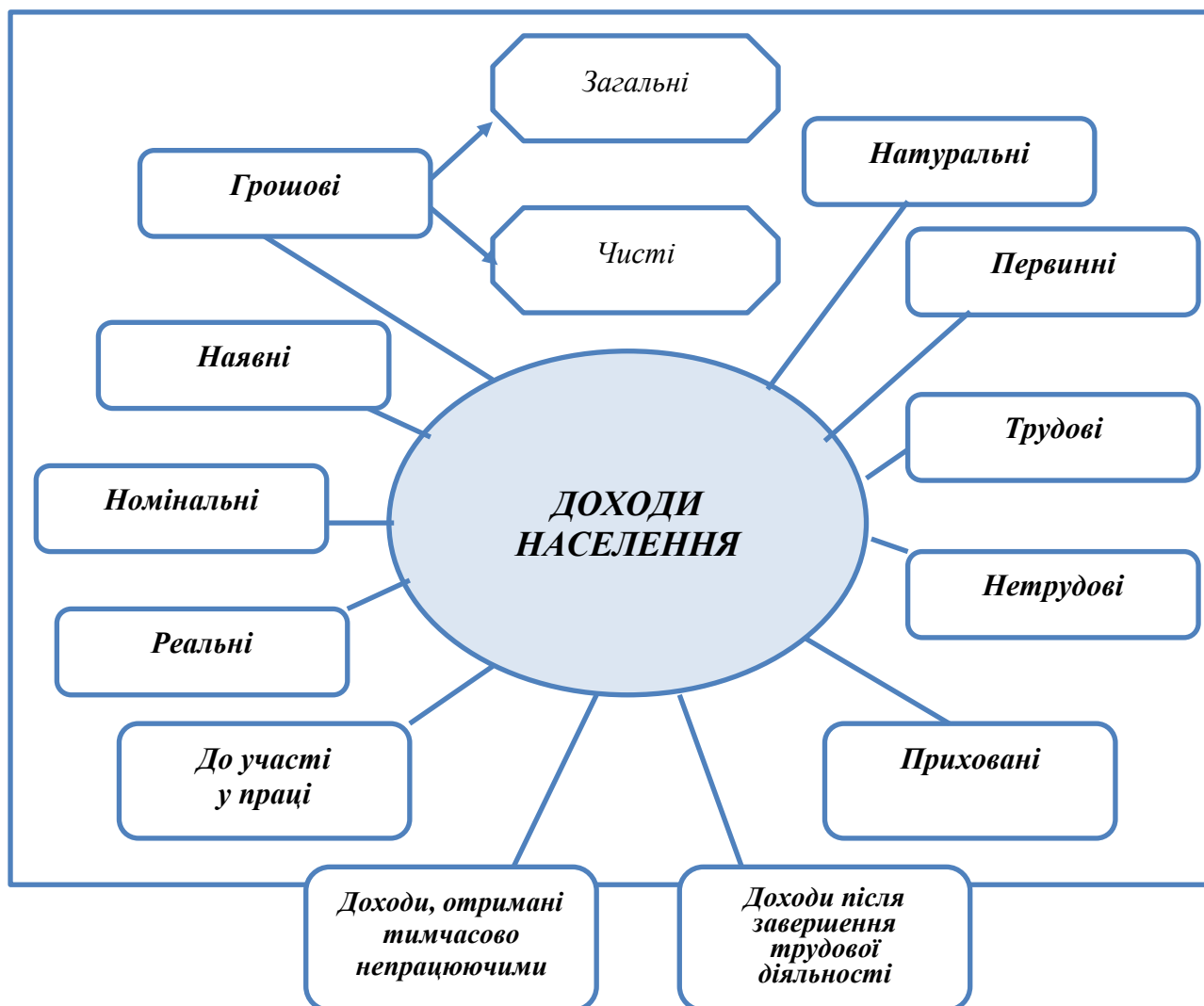


Рис. 2.17. Види доходів населення

Чисті доходи населення характеризують результат перерозподільних процесів і включають ті доходи, що залишаються після здійснення зазначених платежів. Чисті доходи коригують з урахуванням натуральних соціальних трансфертів.

Натуральні доходи населення включають продукцію особистого підсобного господарства, що використовується на особисте споживання, а також трансферти в натуральній формі.

Необхідність охоплення вторинної складової доходів населення передбачає зростання ролі *соціальних трансфертів*, які населення отримує через механізми перерозподілу суспільних благ.

Залежно від етапів утворення доходів виділяють *первинні* та *наявні доходи* населення.

Первинні доходи – це доходи, які утворюються у сфері матеріального виробництва у процесі створення первинного розподілу новоствореної вартості (національного доходу).

Наявні доходи – частина особистих доходів громадян, що залишається після сплати податків (податку з доходів фізичних осіб і на соціальне страхування (нині його немає, а є військовий збір)), а також сумарні доходи населення, які воно використовує на власний розсуд.

Статистика України визначає **наявний дохід** як максимальний обсяг грошових доходів, які можуть бути використані домашніми господарствами на придбання споживчих товарів та оплату послуг. Він включає оплату праці, прибуток, змішаний дохід, сальдо доходів від власності, соціальні допомоги, інші одержані поточні трансферти за винятком сплачених, зокрема поточних податків на доходи та майно.



Виділяють валові наявні доходи домашніх господарств ($D_{\text{вал}}$) та валові скориговані наявні доходи домашніх господарств ($D_{\text{вал.скориг.}}$).

$$D_{\text{вал}} = D_{\text{перв}} + T_{\text{отр}} - T_{\text{спл}},$$

де $D_{\text{вал}}$ – валові наявні доходи домашніх господарств;

$D_{\text{перв}}$ – первинні доходи населення;

$T_{отр}$ – сума отриманих трансфертів (пенсії, стипендії, допомоги, відшкодування, страхові суми, ін.);

$T_{спл}$ – сума сплачених трансфертів (податки, штрафи, пені, відшкодування тощо);

$$D_{вал.скориг} = D_{вал} + T_{натур},$$

де $T_{натур}$ – трансферти у вигляді товарів чи послуг (вугілля, спецодяг, мийні засоби, безоплатне лікування та відпочинок тощо).

Загальне уявлення про рівень життя населення визначають *номінальні та реальні доходи*.

Номінальні доходи – це величина нарахованих виплат і натуральних видач.

Реальні доходи – це номінальні доходи, скориговані на зміни цін на товари і тарифів на послуги. Їх величина залежить від величини номінальних доходів та рівня заробітної плати. Індекс споживчих цін впливає на купівельну спроможність номінальних доходів населення таким чином:

$$D_{реал} = \frac{D_n}{I_{ц}},$$

де $D_{реал}$ – реальні доходи населення;

D_n – номінальні доходи;

$I_{ц}$ – індекс споживчих цін.



Залежно від джерел формування доходи можуть бути *трудові, нетрудові та приховані*.

До **трудових доходів** відносять надходження в сімейний бюджет від індивідуальної трудової діяльності з виробництва продукції та надання послуг населенню. Сума доходів від власності та індивідуальної трудової діяльності, як і доходи від усіх видів праці за найманням, можуть бути об'єднані і класифіковані як *трудові доходи*.

До **нетрудових доходів** належать лише ті доходи від власності та індивідуальної трудової діяльності, що їх отримують за рахунок відхилення від прийнятих у суспільстві державних правових норм, норм моралі й поведіння громадян (нажива за рахунок порушення встановлених законом

норм, доходи перекупників і спекулянтів, засоби, отримані у вигляді хабаря тощо).

У сучасних умовах в Україні значна частина доходів є *прихованою*. Вони пов'язані з тіньовою економікою, які є прихованою економічною діяльністю, а саме:

- *види економічної діяльності, що не є незаконним бізнесом;*
- *неформальна економічна діяльність, яка належить до законних видів діяльності або ведеться некорпоративними підприємствами, тобто підприємствами, що належать окремим особам, домашнім господарствам, які не є суб'єктами підприємницької діяльності;*
- *нелегальна діяльність, яка охоплює незаконні види комерції, виробництва та надання послуг і передбачає кримінальну відповідальність.*

Залежно від циклів життєдіяльності людини розрізняють:

- доходи, отримані до участі у праці;
- доходи від участі у трудовій, підприємницькій, громадській діяльності;
- доходи, отримані особами, які тимчасово не працюють;
- доходи, отримані після завершення трудової діяльності.



Показником матеріального забезпечення та добробуту населення є *грошові та сукупні доходи*.

Грошовий дохід родини – це сума грошових надходжень у вигляді заробітної плати, пенсій, стипендій, допомог, підприємницького доходу, дивідендів та інших доходів від власності, засобів від продажу продукції особистого підсобного господарства.

Використання сукупного доходу, який враховується у сімейному бюджеті, здійснюють за такими напрямками: споживчі витрати; податки, збори, платежі; інші витрати; заощадження.

Сукупний дохід включає всі види грошових доходів, а також вартість натуральних надходжень, отриманих від особистого господарства і використаних на особисте (домашнє) споживання. Окрім грошової складової, сукупні доходи включають вартість безкоштовних послуг, отримуваних за рахунок засобів федерального і муніципального бюджетів і фондів

підприємств. Це послуги охорони здоров'я освіти, дошкільного виховання дітей, дотацій на житло, транспорт тощо. Джерела сукупних доходів населення показано на рис. 2.18.

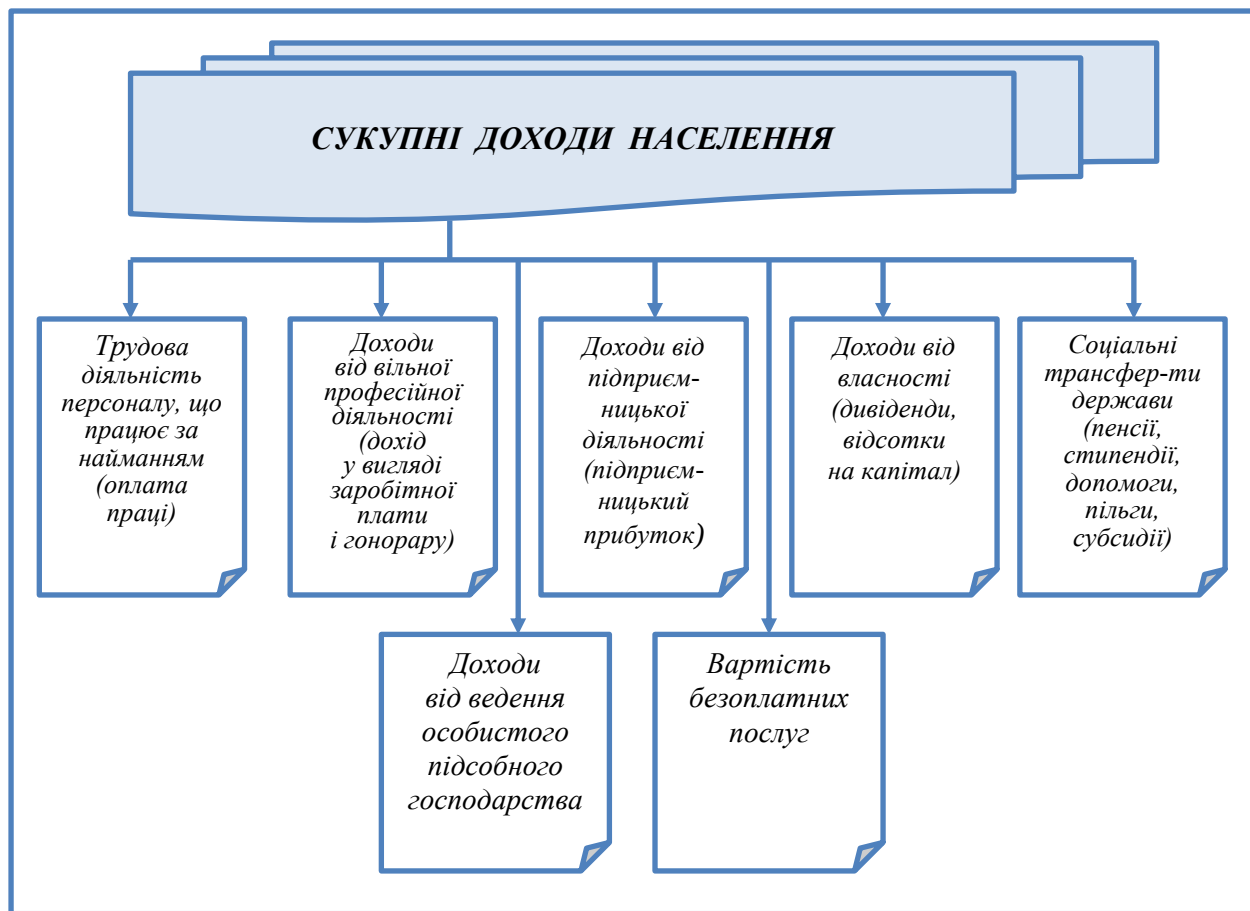


Рис. 2.18. Джерела та структура сукупних доходів населення

Відповідно до наведеного на рис. 2.18 **доходи від трудової діяльності персоналу, що працює за найманням (оплата праці)**, – це виражена у грошовій формі частина сукупного доходу, що виплачується працівникові відповідно до витраченої ним праці відповідно до встановлених норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців, включаючи винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідництво і за особливі умови праці, а також доплати, надбавки, гарантії та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, і премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Доходи від вільної професійної діяльності включають доходи від видів

діяльності, які забезпечують специфічні потреби суспільства у сфері гуманітарних та соціально-економічних відносин через надання кваліфікованих та суспільно важливих послуг населенню, підприємцям, неприбутковим організаціям, а також органам влади та місцевого самоврядування на засадах організаційної та економічної незалежності.

Доходи від підприємницької діяльності – це винагороди підприємцю за виконання функцій, пов'язаних з виробництвом, реалізацією товарів (наданням послуг), дохід від яких формується за рахунок частини прибутку, що залишається у розпорядженні підприємця після сплати відсотків за кредит і залежить від ефективності здійснення господарської діяльності.

Доходи від власності включають доходи населення від продажу нерухомості на вторинному ринку житла; завчасну компенсацію за вкладами громадян у банках і кредитних закладах; відсотки за вкладами вкладникам кредитних організацій та Нацбанку України; виплати доходу за державними та іншими цінними паперами Національним банком і кредитними організаціями тощо.

Соціальні трансферти (трансфертні платежі) – це цілеспрямовані операції перерозподільчого характеру, що полягають у переданні ресурсів у грошовій і натуральній формах державними та некомерційними організаціями (професіональними, релігійними, благодійними тощо) населенню.

Соціальні трансферти можуть бути надані в натуральній та у грошовій формах. *До натуральних трансфертів* належать товари й послуги, які надаються конкретним особам чи домогосподарствам за рахунок коштів Державного, регіонального і місцевих бюджетів або недержавних (суспільних) соціальних фондів на безоплатній основі. *До соціальних трансфертів у грошовій формі належать* пенсії, соціальна допомога, стипендії, страхові компенсації, відшкодування витрат інвалідам, відшкодування збитків репресованим громадянам.

Доходи від ведення особистого підсобного господарства – це доходи суб'єктів економічної діяльності, які насамперед забезпечують економіку трудовими, грошовими та іншими видами ресурсів, а також використовує отримані кошти для забезпечення життєдіяльності людей.

Вартість безоплатних послуг включає доходи населенню у вигляді допомоги від родичів, подарунків тощо.

Як сукупний, так і грошовий дохід може бути *загальним (номінальним); розміщуваним (наявним)* – представленим максимальною сумою засобів, які родина може витратити на кінцеве споживання товарів і послуг без використання заощаджень.

Державна статистика України переважно фіксує інформацію про три основні джерела особистих доходів: заробітну плату; соціальні трансферти; доходи від підприємницької діяльності та від власності.

У *структурі сукупного доходу* надходження від особистого підсобного господарства займають до 1/4 загальної суми, чим, зокрема, і визначається положення сукупного доходу як одного з основних показників рівня життя населення, за яким щорічно роблять розподіл в середньому на душу населення.

Основним джерелом наповнення бюджетів домогосподарств в регіонах України продовжують залишатися доходи від трудової діяльності, які складають 59% усіх доходів, з них 48% – заробітна плата, 11% -доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості. Пенсії, стипендії та соціальні виплати (у тому числі грошові та безготівкові допомоги та субсидії) становили у 2022 році 18% від загального обсягу доходів. Значну частину, 10%, складають грошова допомога родичів та інші особи грошима та продуктами. Особистий додатковий дохід і доходи, отримані самостійно, продовжують відігравати важливу роль, становлячи 8% від загальних доходів домогосподарств. Решта 5% -це доходи від власності, власні заощадження, позики, погашення боргів домогосподарствам та інші грошові доходи. У сучасній економіці України відбуваються істотні зміни у структурі сукупних доходів громадян: питома вага заробітної плати та інших видів оплати праці знижується. Розглянемо *структуру системи сукупних доходів за критеріальним поділом* (рис. 2.19).

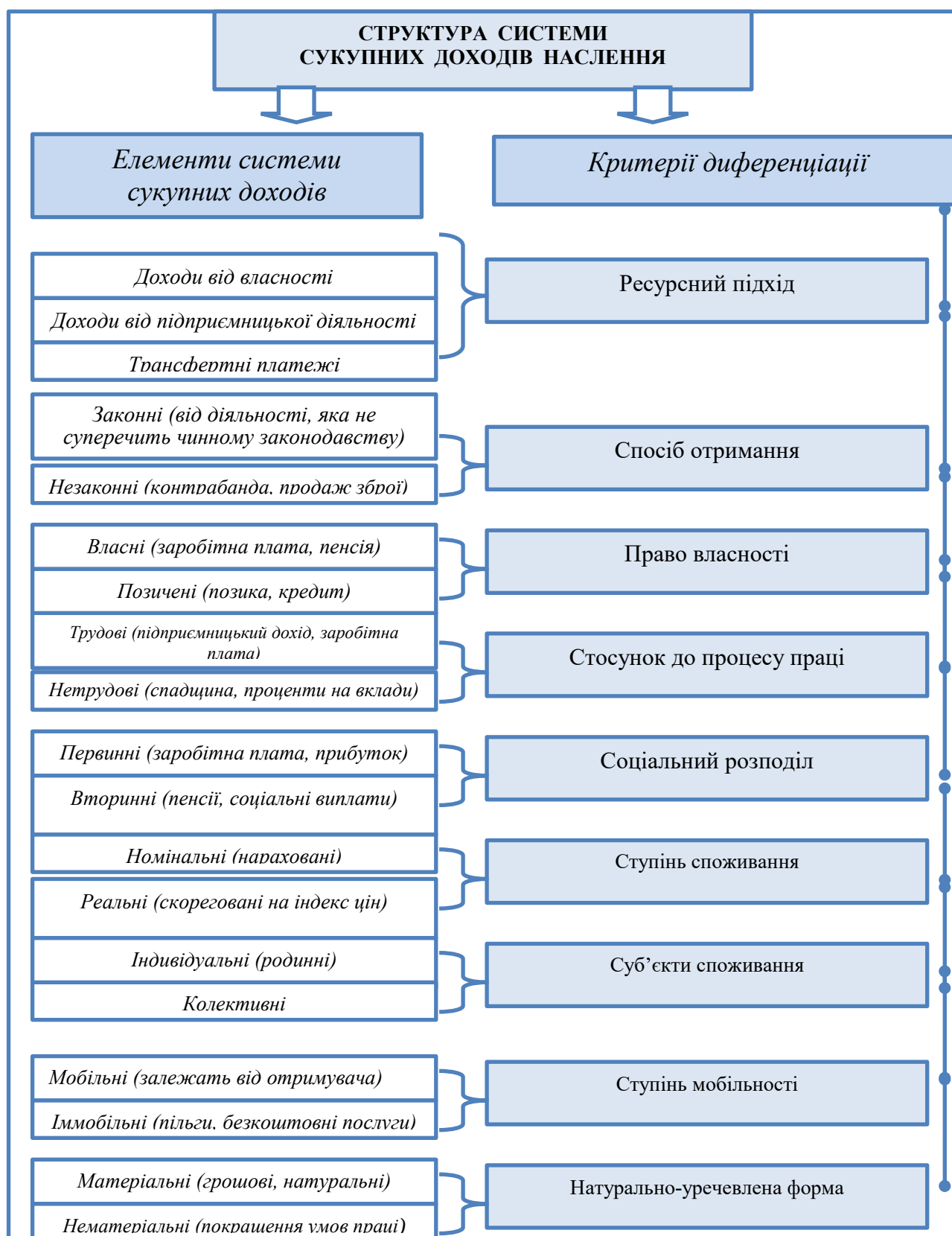


Рис. 2.19. Структура системи сукупних доходів населення

Таким чином, формування доходів у ринковій економіці відбувається на основі таких принципів:

- доходи формуються *відповідно* до: складу праці, капіталу і підприємницьких здібностей у виробництво товарів та послуг. Це означає, що розподіл має *факторний характер*, є функціонально-виробничим, а основними факторними доходами виступають заробітна плата, рента, відсоток і прибуток;

- дохід від факторів виробництва *пропорційний* кількості та якості вкладених ресурсів. На цьому оснований *принцип соціальної справедливості* в розподілі, який фіксує не походження доходів, а ступінь рівності та, відповідно, нерівності розподілу;

- нерівномірність у розподілі ресурсів веде до значної *нерівності в доходах*.

Високий ступінь нерівномірності може створювати низку соціально-економічних проблем, серед яких загострення соціальної несправедливості, погіршення можливостей розвитку суспільства тощо. Для ефективного функціонування економіки необхідна державна політика перерозподілу доходів через бюджет. У зв'язку з існуванням недосконалої конкуренції у сучасній ринковій економіці розмір доходу може не відображати внеску факторів виробництва у випуск готової **продукції**.

Вибір тієї чи іншої бази розподілу визначається змістом та умовами конкретного трудового процесу.

Основними принципами розподілу доходів населення вважають:

- принцип розподілу за працею;
- принцип розподілу за граничною продуктивністю праці;
- принцип розподілу за здібностями;
- принцип розподілу за посадою.

Усі ці принципи розподілу орієнтовані переважно на економічний аспект проблеми, а їх аналіз показує, що ринкова економіка не гарантує кожному члену суспільства певного визначеного рівня доходів, вони визначаються вкладом певного фактору у виробництво.

Окрім того, на формування доходів будь-якого індивіда впливають *чинники двох рівнів*:

- *загальнодержавного* (стан економіки країни, державна соціальна політика, ступінь розвиненості підприємницької діяльності, рівень зайнятості населення, фіскальна політика тощо);

- *особистісного* (здатність особи до навчання та перенавчання, її організаторські та професійні здібності, здатність йти на ризик, втілювати у виробництво новітні технології, передову техніку та ін.).

На основі дослідження цих взаємопов'язаних принципів можна виділити *чотири групи факторів*, які впливають на формування доходів від трудової діяльності:

- *фактори, які залежать від працівника* (професія, освіта, досвід роботи, кваліфікація, інтенсивність праці, життєва позиція, особистісні якості);

- *фактори, пов'язані з підприємством* (галузь народного господарства, тип підприємства, форма власності, місце розташування, технічний рівень, фінансовий стан, організаційний рівень);

- *фактори, пов'язані зі станом економіки в цілому* (економічний потенціал, фаза економічного циклу, економічна політика держави, рівень податкового навантаження);

- *соціальні фактори* (спосіб формування соціального бюджету, частка соціальних витрат у ВВП, розгалуженість соціальних програм, частка безкоштовних соціальних послуг у загальній їх величині).

Отже, підвищення доходів від трудової діяльності має здійснюватися за рахунок:

- реалізації заходів, спрямованих на зростання реальної заробітної плати; встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати;

- забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів;

- посилення захисту прав працівників у сфері оплати праці, зокрема завдяки розвитку соціального партнерства та договірного регулювання трудових відносин;

- забезпечення оптимальної міжпрофесійної, міжкваліфікаційної,

міжпосадової та міжгалузевої диференціації заробітної плати усіх категорій працівників;

- детінізація доходів населення.

Влада повинна зосередити свої зусилля на детінізацію доходів населення. Це допомагає їм підвищити ставки заробітної плати та збільшити прибутковий податок із заробітної плати кожної особи. Крім того, це також заохочує людей добровільно платити більше прибуткового податку. В цілому, протягом 2022 року окреслені заходи дозволили забезпечити легальну діяльність близько 2732 осіб у рік, які можуть документально підтвердити трудові відносини та належне оподаткування. Таким чином, додатково забезпечено надходження 8169,4 тис. грн податків, зборів та обов'язкових платежів.

Економічний розвиток будь-якої країни світу, включаючи Україну, визначається досягнутим рівнем і якістю життя населення. У концепції «Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй» (ПР ООН) зазначено, що будь-яка держава світу у процесі свого економічного розвитку повинна насамперед створювати сприятливі умови для того, щоб життя людей було довгим, здоровим і наповненим творчістю.

Рівень життя – це соціально-економічна категорія, яка характеризує можливості суспільства із забезпечення життя, діяльності та всебічного розвитку.

Рівень життя населення виражається сукупністю суспільних відносин і умов, що характеризують життя, працю, побут та інтелектуально-культурний розвиток людей, їх свободу і правову захищеність.

Рівень життя населення є однією з найважливіших соціальних категорій, яка формується під впливом взаємодії всіх без винятку суб'єктів економічних відносин. Його підвищення (соціальний прогрес) має бути пріоритетним напрямом державної соціально-економічної стратегії, зокрема спрямованої на реалізацію засад соціально орієнтованої ринкової економіки.

Категорія «рівень життя» акумулює широкий спектр соціально-економічних відносин, що проявляються через багаторівневу систему індикаторів стану та умов життєдіяльності особи, домогосподарства, соціальних груп, населення країни та її регіонів. Цю категорію можна розмежувати на три взаємозалежні поняття: *умови життя, власне рівень життя та якість життя* (рис. 2.20).

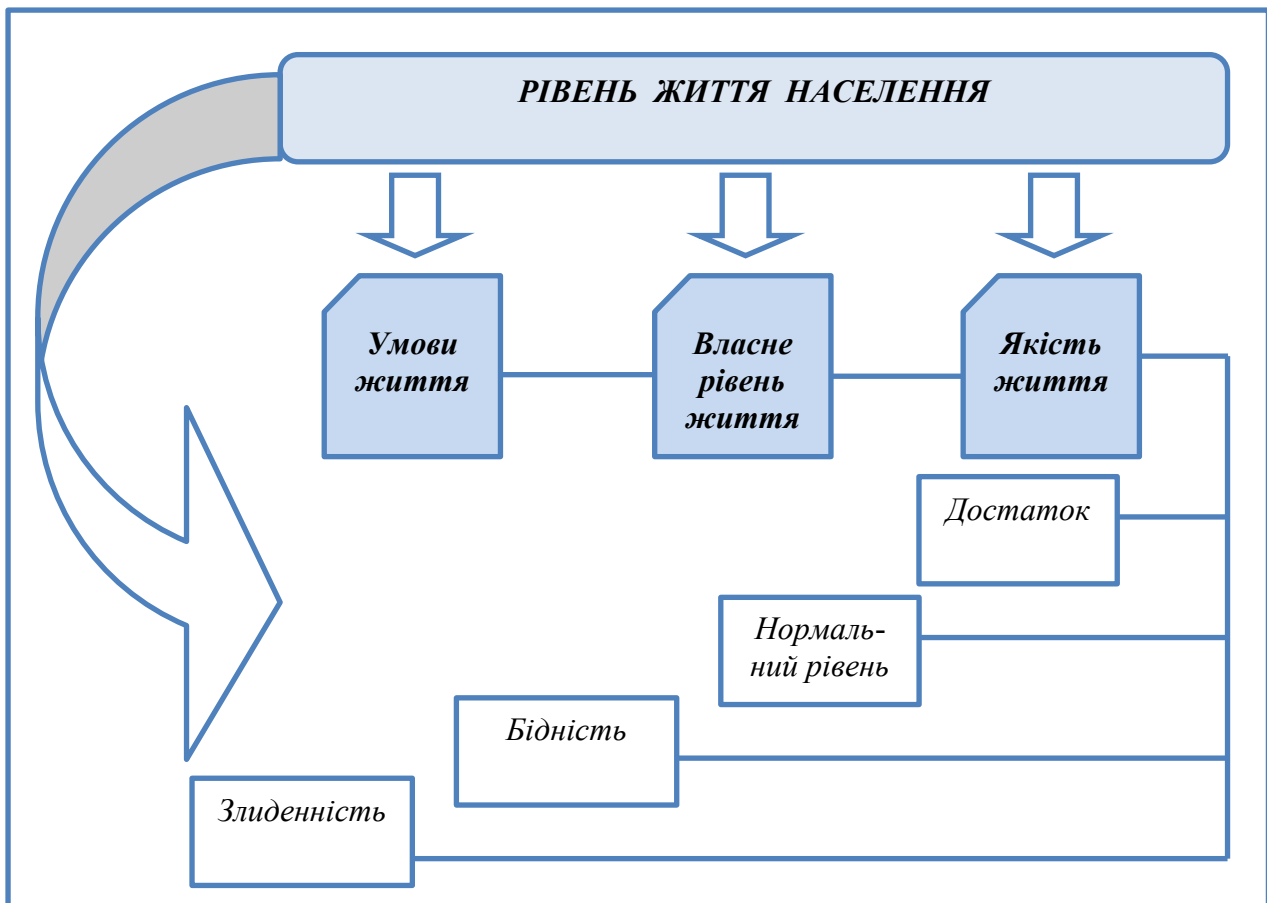


Рис. 2.20. Багаторівнева система індикаторів стану та умов життєдіяльності особи у контексті категорії «рівень життя»



Згідно з нормативами чи стандартами виокремлюють такі *рівні життя населення*:

- *достаток* – це рівень життя, який дозволяє користуватися всіма благами, що забезпечують усебічний розвиток людини;
- *нормальний рівень життя* – рівень, який забезпечує раціональне споживання відповідно до науково-обґрунтованих норм та нормативів, що дає можливість людині відновлювати свій фізичний та інтелектуальний потенціал;

• **бідність** – це рівень життя, за якого споживання відбувається на рівні збереження працездатності як нижньої межі відтворення життєвих сил. Вона характеризується низкою показників.

Межа бідності – це рівень доходу, нижче якого неможливе задоволення основних потреб. Межу бідності визначають як частку прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць. За її допомогою визначають сім'ї, які належать до категорії бідних.

Рівень бідності – це питома вага сімей (домогосподарств), чий рівень споживання (доходів) на одну особу є нижчим за визначену межу бідності.

Глибина бідності – це відхилення доходів або витрат бідних від визначеної межі бідності.

Опікуваний державою дохід – це рівень доходу, що до 10 % перевищує межу бідності та обумовлює ймовірність сім'ї потрапити до категорії бідних.

Крайня форма бідності – це бідність щодо стандартів цивілізації. Ця форма асоціюється з абсолютною бідністю (межею виживання).

Злиденність – характеризує рівень життя, що забезпечує мінімально припустимий за біологічними критеріями набір благ і послуг, споживання яких дозволяє підтримувати лише життєздатність людини.

Щоб управляти процесом підвищення рівня та якості життя населення, необхідно оцінювати їх компоненти, а це вимагає конкретизації переліку елементів, що входять до складу тієї або іншої компоненти.

Виходячи з аналізу робіт учених, які вивчають теоретичні проблеми потреб і цінностей людини, зокрема І. І. Проніної, наведемо перелік елементів, що входять до тієї або іншої компоненти рівня та якості життя населення, а також систему показників оцінки рівня життя населення України (рис. 2.21 та 2.22).

В зарубіжній літературі можемо знайти дещо інше уявлення про якість життя. Так, якість життя є дуже суб'єктивним показником щастя, а фактори, які впливають на якість життя, залежать від особистих уподобань, але часто включають фінансову безпеку, задоволеність роботою, сімейне життя та здоров'я. Канада та багато скандинавських країн займають високі позиції за якістю життя своїх громадян.

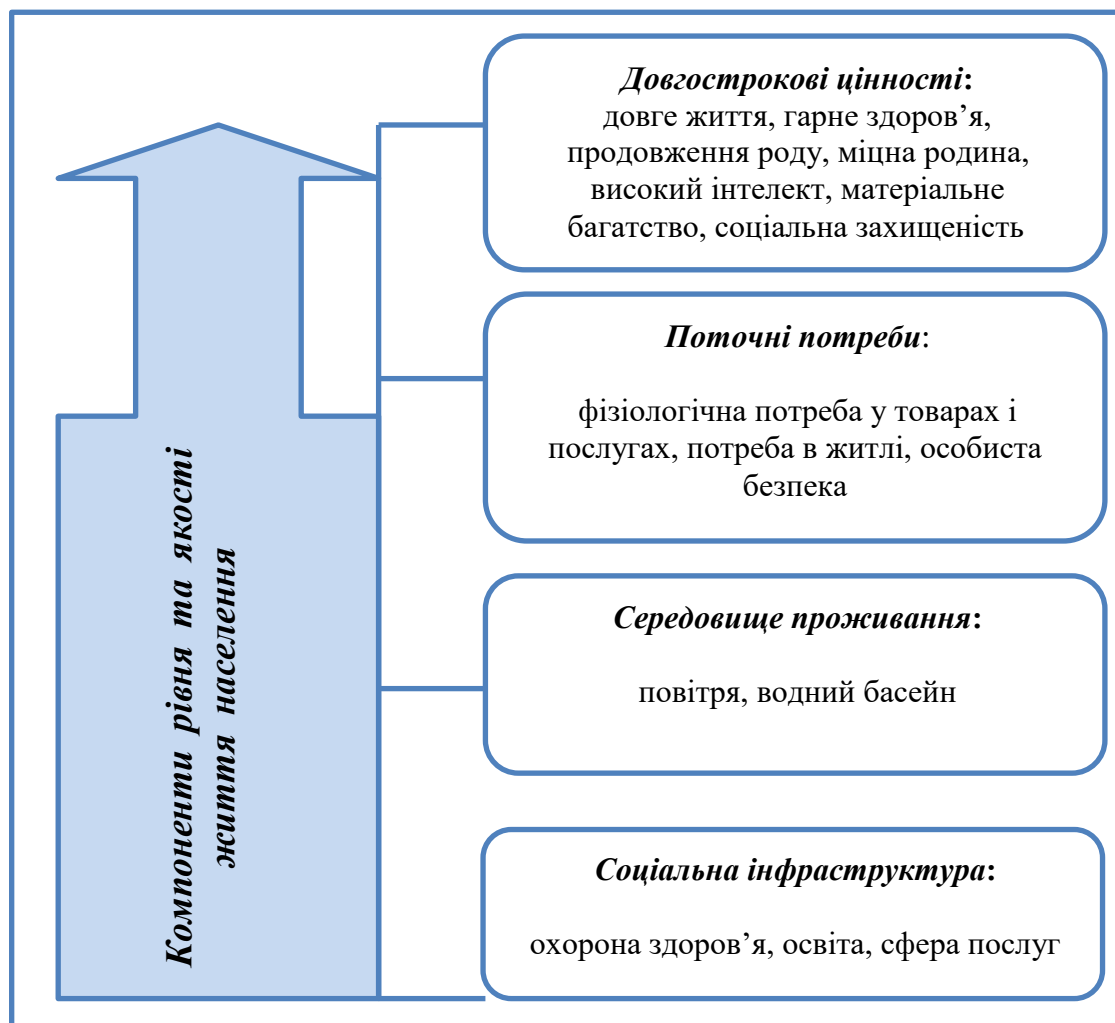


Рис. 2.21. Компоненти рівня та якості життя населення

Відтак, якість життя, як показник характеризується наступним:

- може бути безпосередньо пов'язана із задоволеністю роботою;
- вимірює нефінансові аспекти роботи, які можуть привести до щастя чи нещастя працівника;
- загальний фактор якості життя включає вільний час, поїздки на роботу, погоду та гармонійні стосунки з іншими;
- населення має різні показники якості життя.

Запропоновані елементи компонент рівня та якості життя населення можна виміряти за допомогою конкретних окремих показників, застосовуваних в офіційній статистиці. Враховуючи розглянуті вище поняття «рівень» та «якість» життя населення, загальну схему оцінки рівня та якості життя населення України показано на рис. 2.22.

Система показників рівня життя населення України

Система показників рівня життя населення України											
Матеріальний добробут		Зайнятість		Здоров'я		Освіта		Умови проживання		Соціальна безпека	
1. Середні сукупні витрати. 2. Питома вага грошових витрат у сукупних витратах. 3. Питома вага незареєстрованих грошових доходів у грошових витратах. 4. Питома вага споживчого кошика в середніх сукупних витратах. 5. Частка витрат на харчування в сукупних витратах. 6. Рівень бідності		1. Рівень зайнятості. 2. Рівень безробіття (у визначенні МОП). 3. Коефіцієнт реєстрації безробіття. 4. Рівень виробничого травматизму, на 1000 працівників. 5. Рівень професійної захворюваності, на 1000 працівників		1. Середня очікувана тривалість життя при народженні. 2. Коефіцієнт мертвонароджених і померлих у пренатальний період. 3. Рівень смертності серед чоловіків працездатного віку. 4. Коефіцієнт умовного здоров'я. 5. Питома вага населення, яке вважає свій стан здоров'я незадовільним. 6. Індекс збалансованості харчування		1. Охоплення дітей дошкільними закладами. 2. Охоплення дітей базовою середньою освітою (10–14 років). 3. Питома вага населення з вищою (III – IV рівень) освітою у групі населення, старше 25 років. 4. Індекс комплектності викладання в середніх освітніх закладах. 5. Частка дітей, що продовжували навчання після 9-го класу		1. Питома вага видатків на соціально-культурні заходи у Зведеному бюджеті. 2. Рівень урбанізації. 3. Питома вага сімей, що не мають окремого житла. 4. Питома вага сільських сімей, що мають житло з мінімумом зручностей. 5. Питома вага міських сімей, що мешкають у комфортному житлі		1. Питома вага тяжких злочинів у загальній кількості. 2. Коефіцієнт смертності від суїцидів. 3. Рівень застійного безробіття. 4. Глибина бідності. 5. Коефіцієнт Джині. 6. Питома вага осіб, що займалися бродяжництвом (жебрацтвом), у населенні працездатного віку	

Рис. 2.22. Система показників оцінки рівня та якості життя населення України

Один підхід, який називається теорією залученості, викладений у журналі *Applied Research in the Quality of Life*, передбачає чотири сфери оцінки якості життя: екологію, економіку, політику та культуру. У сфері культури, наприклад, вона включає наступні підсистеми якості життя: переконання та ідеї; творчість і відпочинок; запит і навчання; стать і покоління; ідентичність і залучення; пам'ять, благополуччя і здоров'я.

В цілому систему показників можна згрупувати таким чином (рис. 2.23).

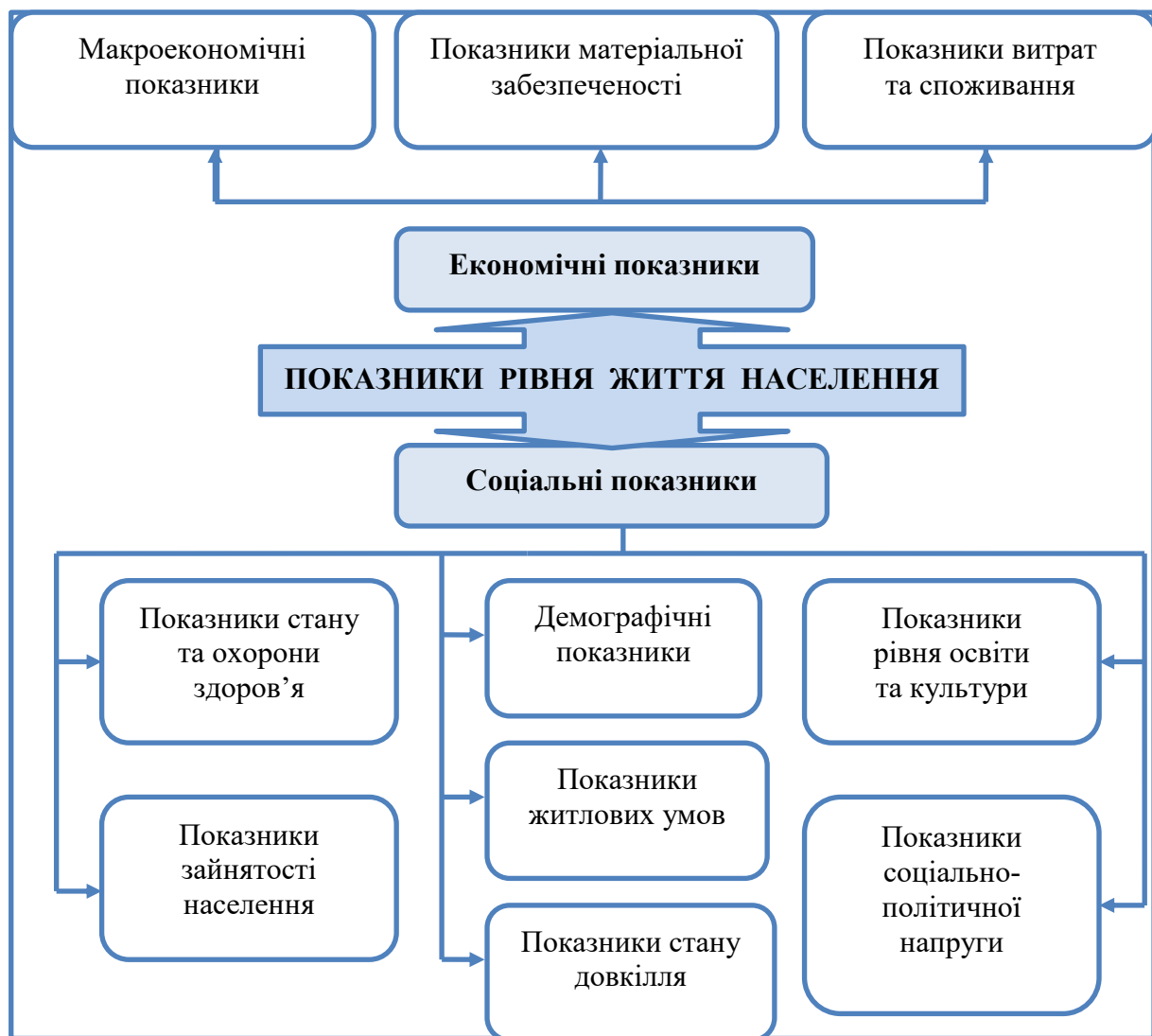


Рис. 2.23. Система кількісних і якісних показників рівня життя населення

Вартісними узагальнювальними показниками рівня життя населення є:

- ВВП на душу населення;
- національний дохід на душу населення;
- індекс споживчих цін (табл. 2.24).

Найбільш загальноприйнятим показником рівня життя є *ВВП на душу населення*. ВВП - це загальний обсяг виробництва товарів і послуг, вироблених за рік усіма в межах країни. Реальний ВВП на душу населення нівелює вплив інфляції або зростання цін. *Реальний ВВП* є кращим показником рівня життя, ніж номінальний ВВП. Таким чином, країна, яка виробляє багато, матиме можливість підвищувати заробітну плату найманим працівникам. Це означає, що громадяни можуть дозволити собі купувати більше і тим самим підвищувати рівень життя.

Таблиця 2.4

Вартісні показники рівня життя населення у 2019 – 2021 рр.

Показники	Роки			Темп росту 2021/2019, %
	2019	2020	2021	
<i>Валовий внутрішній продукт, млрд грн</i>	2983,9	3560,6	3978,4	133,3
• <i>у розрахунку на одну особу, грн</i>	70 233	84 235	94 661	134,8
• <i>у % до відповідного періоду минулого року</i>	102,5	103,4	103,2	100,7
<i>Доходи населення, млн грн</i>	2 652 082	3 248 730	3 744 060	141,2
<i>Нарахований фонд оплати праці (середньомісячний), млрд грн</i>	56,2	69,9	80,3	142,9
<i>Індекс споживчих цін (у % до грудня попереднього року)</i>	107,5	105,1	103,2	96,0

Статистичне вивчення рівня життя населення весь час привертає увагу міжнародних організацій (ООН, національних урядів). Як *гранично критичні показники рівня життя* у світовій практиці використовують:

- співвідношення доходів верхньої і нижньої груп – 10:1;
- частку населення за межею бідності – 10 %;
- співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати – 1:3;
- рівень безробіття – 8 – 10 %;
- сумарний коефіцієнт плідності (для жінок дітородного віку) – (2,14 – 2,15);
- умовний коефіцієнт депопуляції – 1;
- частка осіб у віці за 65 років – 7 %.

До відносних показників оцінки рівня життя населення включають:

- співвідношення середньодушового сукупного доходу і раціонального споживчого бюджету;
- співвідношення середньодушового сукупного доходу і прожиткового мінімуму;
- частка умовно вільної частини сукупного доходу (те, що залишається після відшкодування податків і суми прожиткового мінімуму).

Серед показників рівня життя виділяють *індекс людського розвитку*.

Людський розвиток – це процес розширення можливостей людей вибрати способи і засоби підвищення якості (стандартів) власного життя.

Мабуть, найбільш часто використовуваним міжнародним показником розвитку є *індекс людського розвитку* (ІЛР), який поєднує показники очікуваної тривалості життя, освіти та рівня життя, намагаючись кількісно визначити варіанти, доступні людям у певному суспільстві. ІЛР використовується Програмою розвитку ООН.

Отже, індекс людського розвитку (І_{л.р.}) – спеціальний сукупний індекс, який на підставі відповідних показників дає узагальнювальну оцінку людського прогресу.

За методикою ООН індекс людського розвитку обчислюють на основі трьох показників:

- очікуваного довголіття населення (І_{д.});
- рівня освіти (І_{о.});
- рівня життя (І_{р.ж.}):

$$I_{л.р.} = \frac{I_{д.} + I_{о.} + I_{р.ж.}}{3}.$$

Індекс людського розвитку розраховують для чоловіків, жінок, окремих соціальних та етнічних груп, регіонів.

До *основних факторів*, що впливають на рівень життя населення, належать:

- ✓ рівень розвитку виробництва і сфери послуг;
- ✓ науково-технічний прогрес;
- ✓ культурно-освітній рівень населення;
- ✓ інші фактори.

Однак, починаючи з 2010 року, у Звіті «Про людський розвиток» було введено «Індекс людського розвитку» з поправкою на нерівність (IHDI). Хоча оригінальний ІЛР залишається попереднім, у ньому стверджується, що «ІЛР є фактичним рівнем людського розвитку (з урахуванням нерівності), тоді як початковий ІЛР можна розглядати як індекс «потенційного» людського розвитку (або максимального рівня ІЛР), якого можна було б досягти, якби не було нерівності». Зміну відносних показників рівня життя населення наведено у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Основні показники рівня життя населення України у 2020 – 2021 рр.

Показники	2021 рік				Довідково: жовтень 2020 року
	січень	квітень	липень	жовтень	
Індекс споживчих цін (у відсотках до попереднього періоду)	101,0	101,0	99,4	100,7	101,7
Найвні доходи у розрахунку на одну особу, грн	4866	5448	6063	6110	3939
Фонд оплати праці усіх працівників, млн грн	71 538,6	79 457,1	83 495,2	81 436,4	72 630,2
Мінімальна заробітна плата, грн	473	473	473	4173	3723
Середній розмір пенсії разом із цільовою грошовою допомогою станом на 1 число місяця	2645,66	2899,04	3005,96	3019,62	2576,89
Мінімальний розмір допомоги по безробіттю, грн:					
• для осіб, яким призначаються виплати з урахуванням страхового стажу та заробітної плати;	1630	1630	1630	1630	1440
• для осіб, яким виплати призначаються без урахування страхового стажу та заробітної плати	610	610	610	610	544
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу					
в розрахунку на місяць:	1626	1626	1699	1699	1559
• діти віком до 6 років;	2027	2027	2118	2118	1944
• діти віком від 6 до 18 років;	1921	1921	2007	2007	1841
• працездатні особи;	1497	1497	1564	1564	1435
• особи, які втратили працездатність					



Для прогнозування рівня життя населення та його державного регулювання використовують **показники соціальних гарантій населенню**, такі як:

1. Прожитковий мінімум (бюджет прожиткового мінімуму).

2. Мінімальний споживчий бюджет.

3. Споживчий кошик.

4. Межа малозабезпеченості.

5. Мінімальна заробітна плата (пенсія, стипендія, грошова допомога) та ін.

1. **Прожитковий мінімум** – показник мінімального рівня споживання матеріальних благ і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення його життєдіяльності у вартісному виразі (платежі та збори).

Є декілька методів розрахунку прожиткового мінімуму:

- *статистичний* – передбачає встановлення прожиткового мінімуму на рівні доходів, які мають 10 – 20 % найменш заможних громадян певної держави. Цей метод можна застосовувати у державах із досить високим рівнем доходів громадян;
- *нормативний*, який полягає у встановленні вартісної величини прожиткового мінімуму через споживчий кошик;
- *ресурсний* – виходить із можливості економіки забезпечувати прожитковий мінімум, який застосовується у високорозвинених країнах;
- *комбінований* – поєднує у собі декілька методів, зокрема вартість харчування визначається за нормами, житлово-комунальні послуги – за фактом, а непродовольчі товари – за їх відсотковою часткою у загальних витратах;
- *суб'єктивний* – ґрунтується на проведенні соціологічних опитувань населення про необхідний мінімальний дохід. Такий метод є консультативним, оскільки його результати не можуть бути підкріплені реальними економічними можливостями держави, проте він виражає справжні потреби людей.

Бюджет прожиткового мінімуму – це вартісна оцінка натурального набору прожиткового мінімуму, включаючи усі витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

У світовій практиці застосовують два основні підходи до побудови бюджету прожиткового мінімуму:

- *нормативний*, основою якого є концепція споживання на науково-обґрунтованому мінімально необхідному рівні;
- *статистичний*, що ґрунтується на аналізі закономірностей

споживання.

Відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2021 р. і про внесення змін у деякі законодавчі акти України» прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць встановлено у розмірі: з 1 січня – 2189 грн, з 1 липня – 2294 грн, з 1 грудня – 2393 грн, а для основних соціальних і демографічних груп населення:

- ✓ дітей віком до 6 років: з 1 січня – 1921 грн, з 1 липня – 2013 грн, з 1 грудня – 2100 грн;
- ✓ дітей віком від 6 до 18 років: з 1 січня – 2395 грн, з 1 липня – 2510 грн, з 1 грудня – 2618 грн;
- ✓ працездатних осіб: з 1 січня – 2270 грн, з 1 липня – 2379 грн, з 1 грудня – 2481 грн;
- ✓ працездатних осіб, який застосовується для визначення базового розміру посадового окладу судді: з 1 січня – 2102 грн;
- ✓ працездатних осіб, який застосовується для визначення посадових окладів працівникам інших державних органів, оплата праці яких регулюється спеціальними законами: з 1 січня – 2102 грн;
- ✓ працездатних осіб, який застосовується для визначення посадового окладу прокурора окружної прокуратури: з 1 січня – 1600 грн;
- ✓ осіб, які втратили працездатність: з 1 січня – 1769 грн, з 1 липня – 1854 грн, з 1 грудня – 1934 грн.

У 2022 році прожитковий мінімум в Україні зріс до 2 тисяч 589 грн на одну особу з розрахунку на місяць (зростання на 81 гривню). Для основних соціальних та демографічних груп населення він тепер складає:

- ✓ дітей віком до 6 років – 2 тис. 272 грн
- ✓ дітей віком від 6 до 18 років – 2 тис. 833 грн
- ✓ працездатних осіб – 2 тис. 684 грн
- ✓ осіб, які втратили працездатність, – 2 тис. 093 грн.

Прожитковий мінімум на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення, за поданням Кабінету Міністрів України щорічно затверджує Верховна Рада України до початку

розгляду Державного бюджету України, його періодично переглядають відповідно до зростання індексу споживчих цін разом з уточненням показників Державного бюджету України та публікують в офіційних виданнях.

Основним інструментом регулювання доходів населення є використання *мінімального споживчого бюджету*.

2. Мінімальний споживчий бюджет (МСБ) – визначає такий обсяг доходів, який уможливило б придбання набору споживчих товарів і послуг для задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини.

Мінімальний споживчий бюджет розраховують за допомогою *статистичного, структурного та нормативного* методів. Для цілей державного регулювання доходів населення використовують нормативний метод розрахунку МСБ. Мінімальний споживчий бюджет має розраховуватися в цілому по країні та по окремих адміністративно-територіальних одиницях за єдиною методологією.

Мінімальний споживчий бюджет має використовуватися як соціальний норматив для визначення мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, грошових допомог, стипендій та інших соціальних виплат, а також витрат держави на харчування в лікарнях, інтернатах, школах, дошкільних та інших закладах соціальної сфери.

Вихідною інформацією для розрахунків МСБ є:

- ✓ дані демографічного прогнозу;
- ✓ склад споживчого кошика;
- ✓ норми споживання населенням товарів (послуг);
- ✓ дані про рівень і динаміку споживчих цін на товари (послуги).

3. В основу розроблення прожиткового мінімуму покладено *споживчий кошик* – відображає натурально-речовинний склад споживчого бюджету (рис. 2.24).

Окрім споживчого кошика розрізняють також:

- ✓ *раціональний споживчий кошик* – набір, який забезпечує людині нормальне відновлення фізичних та інтелектуальних сил, нормальний рівень життя;

✓ фактичний споживчий кошик – реальний набір споживання товарів та послуг.

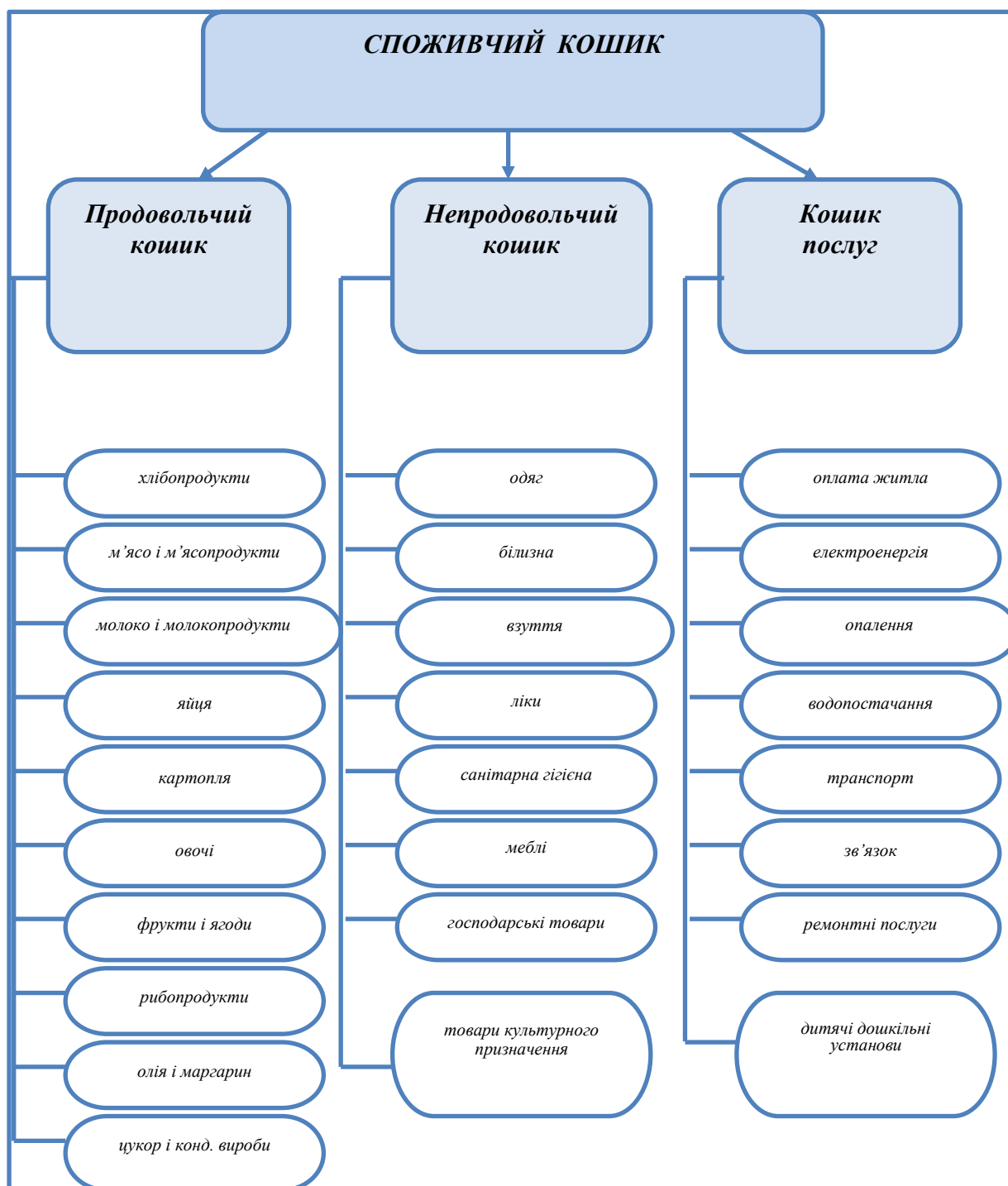


Рис. 2.24. Натурально-речовинний склад споживчого кошика

4. Межа малозабезпеченості – це величина середньодушового сукупного доходу, який забезпечує непрацездатному громадянину споживання товарів і послуг на мінімальному рівні, встановленому законодавством.

Межу малозабезпеченості формують на основі нормативно-статистичного методу:

✓ *нормативним методом* формують набір продовольчих товарів, який визначається відповідно до соціальних норм споживання для осіб непрацездатного віку, що їх розробляють наукові установи та організації відповідного профілю;

✓ *вартість непродовольчих товарів і послуг та вартість утримання житла* визначаються відповідно до фактичних витрат сімей з низькими доходами згідно з положенням, затвердженим Кабінетом Міністрів України. Вартість непродовольчих товарів не може становити менше 15 % від вартості продуктового набору.

5. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт).

Із 2022 р. в Україні встановлено такі терміни дії та розміри мінімальної заробітної плати (табл. 2.6)

Таблиця 2.6

**Встановлені терміни дії та розміри мінімальної заробітної плати,
2021-2023 рр.**

Період	Мінімальна заробітна плата, грн	
	місячна	погодинна
з 01.01.2023 по 31.12.2023	6700	40,46
з 01.10.2022 по 31.12.2022	6700	40,46
з 01.01.2022 по 30.09.2022	6500	39,26
з 01.12.2021 по 31.12.2021	6500	39,12
з 01.01.2021 по 30.11.2021	6000	36,11

Як бачимо, макроекономічний показник доходів населення, структури їх формування та витрат характеризує систему розподільчих відносин країни, добробут її громадян, ступінь їх соціальної захищеності. Саме тому важливою

складовою системи державного регулювання соціально-економічних відносин є *соціальна політика та політика доходів*.



Соціальна політика – це діяльність державних і громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб’єктів соціальної політики), спрямована на реалізацію соціальних потреб людини, що забезпечують її життєдіяльність і розвиток як соціальної істоти на основі принципу соціальної справедливості за беззастережного дотримання її громадянських прав та свобод.

Головною метою соціальної політики є запобігання зниженню рівня життя населення і поетапне його підвищення у міру стабілізації економіки.

Головним завданням соціальної політики є досягнення відповідності цілеспрямованої діяльності системи, її соціально-політичних інститутів, що є суб’єктами такої політики, соціальному розвитку згідно з вимогами об’єктивних закономірностей суспільного прогресу.

З метою створення передумов для формування та реалізації політики щодо грошових доходів населення, спрямованої на вирішення питань переходу до ринкової конкурентоспроможної економіки, підвищення реальних доходів і стимулювання економічної активності визначено **основні напрями політики щодо грошових доходів населення України**, серед яких:

- ✓ посилення державного впливу на зростання доходів та платоспроможності населення;
- ✓ забезпечення соціальної орієнтації під час розподілу валового внутрішнього продукту;
- ✓ уповільнення процесів розшарування населення за рівнем доходів і майновим станом через податкове регулювання грошових доходів та вдосконалення адресної системи соціальних виплат;
- ✓ забезпечення реалізації конституційних прав громадян через впровадження державних соціальних стандартів;
- ✓ підвищення частки оплати праці у грошових доходах населення;
- ✓ стимулювання продуктивної праці, підприємницької та ділової активності населення;

- ✓ сприяння збільшенню грошових доходів населення, отриманих від власності;
- ✓ запобігання зниженню реальних доходів населення;
- ✓ створення системи моніторингу рівня життя різних груп населення;
- ✓ створення умов для формування стабільного середнього класу;
- ✓ удосконалення та розвиток системи соціального страхування;
- ✓ розроблення та реалізація державної програми запобігання бідності.

Політика щодо грошових доходів населення має ґрунтуватися на таких принципах:

- ✓ пріоритет прав людини;
- ✓ наукове обґрунтування розробки державних соціальних стандартів і впровадження моніторингу рівня життя, соціальних прогнозів тощо;
- ✓ гарантованість забезпечення відтворювальної функції доходів;
- ✓ забезпечення мотивації до праці;
- ✓ стимулювання підвищення економічної активності населення;
- ✓ надання адресної цільової допомоги малозабезпеченим сім'ям;
- ✓ здійснення індексації грошових доходів та надання компенсацій відповідно до законодавства;
- ✓ розвиток системи соціального страхування, адекватного соціальним потребам населення;
- ✓ реформування податкової системи з метою зниження рівня оподаткування населення з порівняно низькими доходами;
- ✓ посилення контролю за достовірністю даних про доходи та значні витрати фізичних осіб;
- ✓ стимулювання приросту грошових заощаджень як джерела інвестицій у різні галузі економіки.

Для порівняння, у 2022 році у Європейському Союзі встановлені такі види соціальних допомог у рамках підвищення доходів населення:

1. Сімейна допомога: на додаток до основної зарплати, залежно від сімейного становища. Тимчасовий/контрактний персонал може мати право на різні щомісячні сімейні надбавки, зокрема:

✓ *допомога домогосподарству*: одна допомога на домогосподарство у розмірі 2% від основної зарплати + 201,15 євро (сума на 01.01.2022). Якщо ви одружені та не маєте дітей на утриманні, вам може бути надано сімейну допомогу, якщо дохід вашого чоловіка/дружини залишається нижчим встановлений поріг (щорічно переглядається);

✓ *допомога на дитину на утриманні*: одна допомога на дитину у розмірі 439,54 євро (сума на 01.01.2022). Діти можуть бути визнані до 26 років, як діти на утриманні. Починаючи з 18 років, це визнання залежить від дитини та отримання нею освітньої або професійної підготовки;

✓ *допомога на навчання*: одна допомога на дитину, розмір якої буде різним за типом освітньої підготовки вашої дитини, а саме:

- дошкільна допомога: фіксована сума 107,38 євро (з 01.01.2022) на дитину на утриманні, зокрема для дітей віком до 6 років, які ще не почали обов'язкову початкову освіту;

- допомога на навчання для початкової та середньої школи: відшкодування певних шкільних витрат складає 298,23 євро (сума станом на 01.01.2022) на одну дитину на утриманні.

- допомога на вищу освіту: фіксована сума 298,23 євро ((з 01.01.2022) на дитину, яка перебуває на утриманні (є можливість подвоїти цю суму, якщо дитина навчається за кордоном або на відстані принаймні 50 км від місця роботи).

Як відомо, в умовах вільних економічних відносин системі оплати праці належить велике соціально-економічне значення у формуванні ефективної політики доходів. Вона створює матеріальну основу розвитку людського капіталу, раціонального використання робочої сили та ефективного управління персоналом усіх категорій.

Окрім терміну «заробітна плата», у науковій літературі та практичній діяльності використовують поняття «оплата праці». Слід чітко розмежовувати співвідношення цих двох понять, оскільки дуже часто їх застосовують як рівнозначні, замінюючи одне другим.

В «Енциклопедичному словнику з управління персоналом» зазначено, що **оплата праці** – це рівноцінне заробітній платі поняття, відмінність якого полягає у джерелі виплат (заробітна плата обмежується виплатами з фонду заробітної плати, тоді як оплата праці включає також інші компенсаційні та заохочувальні виплати). Заробітна плата в системі соціально-економічних індикаторів розвитку економіки посідає одне із провідних місць – вона є складною і багатоаспектною категорією. З одного боку, вона є основним джерелом доходу для найманих працівників, а з другого боку, для роботодавців вона є значним елементом витрат виробництва і водночас дієвим чинником мотивації працівників до високопродуктивної праці. Поняття «заробітна плата» складне і багатостороннє. У зв'язку з цим у теорії і практиці виділяють такі основні підходи до визначення сутності заробітної плати в ринкових умовах (рис. 2.25).

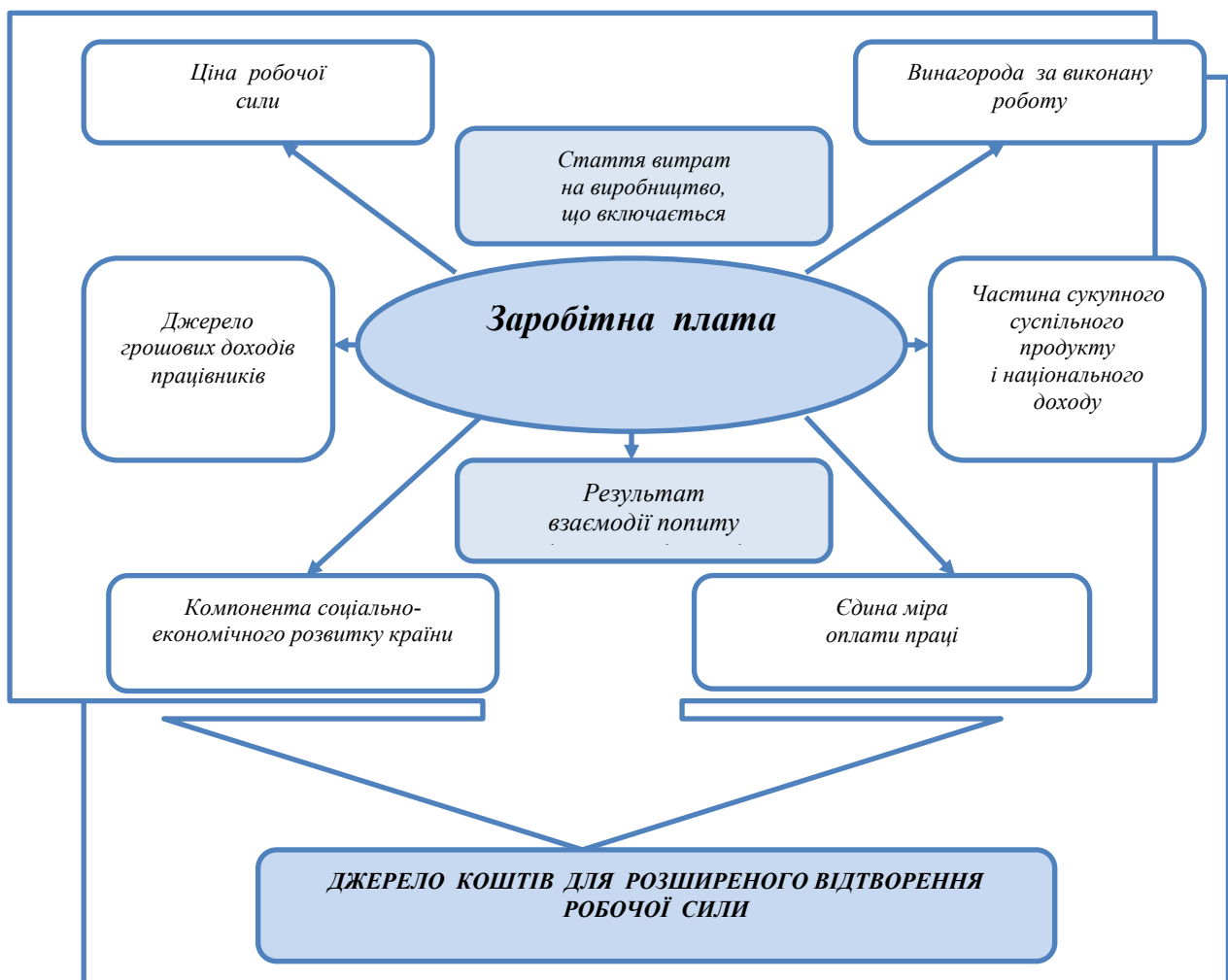


Рис. 2.25. Підходи до визначення сутності заробітної плати

Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу).

Заробітна плата в умовах ринкової економіки – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці.



Заробітна плата, попит і пропозиція вимірюються залежними змінними величинами. Реальною величиною заробітної плати буде реальна вартість всього того, що можна придбати за неї за наявного рівня цін (рис. 2.26).

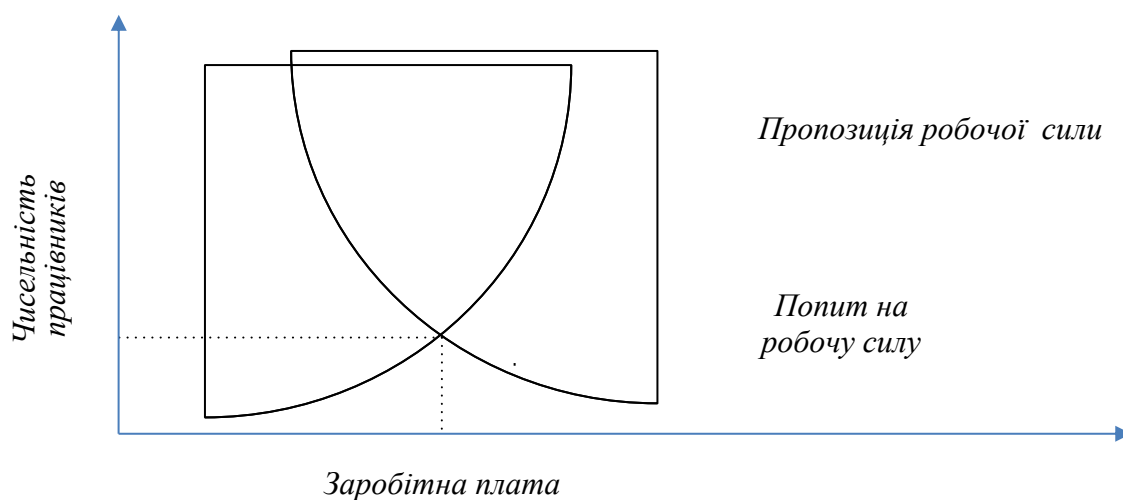


Рис. 2.26. Модель визначення ціни робочої сили

Заробітна плата для найманого працівника – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який забезпечує об’єктивно необхідне відтворення робочої сили, а також певна сума коштів, що компенсують витрати праці працівника і забезпечують йому певний рівень задоволення особистих потреб, а також потреб членів його сім’ї.

Заробітна плата для роботодавця – це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» **заробітна плата** – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за

виконану ним роботу.

Отже, виходячи із запропонованих вище трактувань, можна сформулювати таке визначення: **заробітна плата** – це об’єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої у грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці працівників.

Заробітна плата, з іншого боку, це розмір *винагороди*, яка залежить від багатьох факторів, серед яких:

- ✓ цінність працівника для компанії. Співробітники із затребуваними навичками, швидше за все, отримують більше бонусів;
- ✓ тип роботи. Деякі з них є прямими погодинними або оплачуваними посадами, а інші пропонують базову оплату плюс комісійні, бонуси чи проектну надбавку;
- ✓ бізнес-модель компанії. Деякі компанії пишаються щедрою винагородою співробітників і можуть пропонувати бонуси, опціони на акції та відповідні надбавки чи доплати до заробітної плати;
- ✓ загальний стан економіки. Коли є велика кількість робочих місць, а талантів мало, компанії роблять усе можливе, щоб залучити найкращих кандидатів, що означає кращу винагороду.

Заробітна плата, є й основною складовою **вартості робочої сили**, тобто розміру фактичних витрат роботодавця на утримання та відтворення робочої сили.

До складу **витрат підприємств на утримання робочої сили** включають:

- ✓ винагороди за виконану роботу та додаткові виплати й компенсації працівникам;
- ✓ оплату за невідпрацьований час;
- ✓ разові премії та виплати;
- ✓ вартість натуральної оплати;
- ✓ вартість житла для працівників за рахунок роботодавців;
- ✓ витрати на соціальне забезпечення;

- ✓ на професійну підготовку;
- ✓ на соціальні та інші послуги.

Життєві засоби, необхідні для нормальної життєдіяльності людини, які надходять у розпорядження найманих працівників, мають вартісну (грошову) і натурально-речову форми. Грошовий вираз фонду життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили, утворює **ціну робочої сили**.

Зокрема, виділяють категорію «**необхідний продукт**», який характеризує предметне, уречевлене втілення необхідної праці, відокремлену частину чистого продукту, що забезпечує відтворення робочої сили, а також суму матеріальних і духовних благ (отриманих послуг), споживання яких забезпечує відновлення працездатності робітника, певний рівень його кваліфікації та утримання непрацездатних членів його сім'ї.

Комплексний підхід до з'ясування сутності заробітної плати створює вихідну методологічну базу для аналізу та з'ясування значення органічно притаманних їй функцій (рис. 2.27). Отже, заробітна плата виконує чотири основні функції – відтворювальну, стимулювальну, регулювальну та соціальну.

Реалізація **відтворювальної функції заробітної плати** передбачає встановлення норм оплати праці на такому рівні, який забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації та водночас дає змогу застосовувати обґрунтовані норми праці, що гарантують власнику отримання необхідного результату господарської діяльності.

Стимулювальна функція заробітної плати полягає у встановленні чіткої диференціації рівнів оплати праці й безпосередньої залежності заробітної плати від кількості та якості праці кожного працівника, його трудового внеску.

Роль **регулювальної функції заробітної плати** полягає у формуванні ринкової вартості робочої сили з урахуванням кон'юнктури та системи регулювання ринку праці.

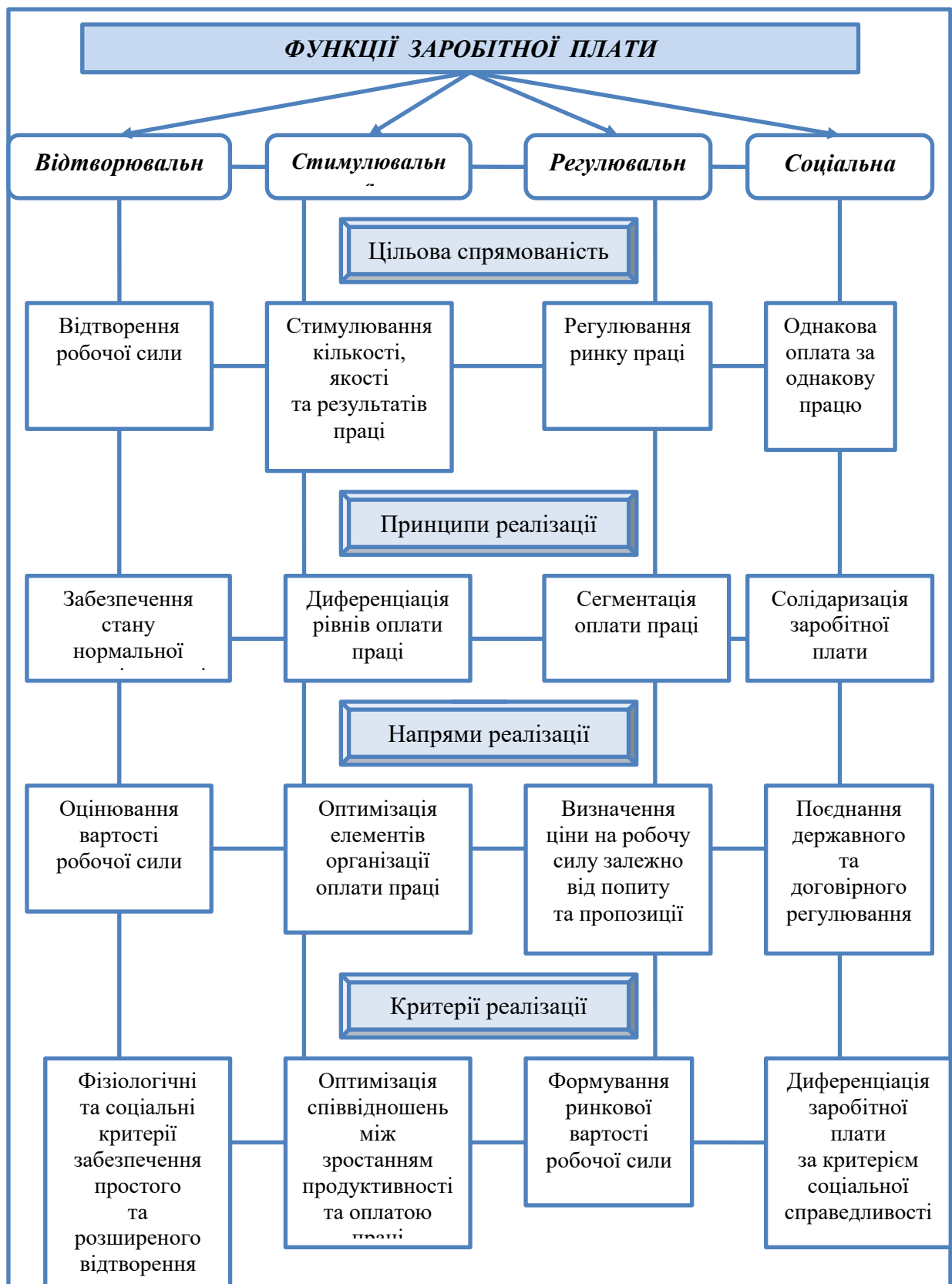


Рис. 2.27. Комплексна модель реалізації функцій заробітної плати

Соціальна функція заробітної плати відображає розподіл заробітної плати на умовах рівності, однакової винагороди за однакову працю та соціальної справедливості.

Реальна заробітна плата – заробітна плата, обчислена, визначена як сукупність матеріальних і духовних благ, споживчих товарів і послуг, які можна на неї придбати, залежить від розміру номінальної заробітної плати та визначається рівнем цін на споживчі товари й послуги. Цю залежність можна виразити так:

$$I_{\text{рзп}} = \frac{I_{\text{нзп}}}{I_{\text{ц}}},$$

де $I_{\text{рзп}}$ – індекс реальної заробітної плати;

$I_{\text{нзп}}$ – індекс номінальної заробітної плати;

$I_{\text{ц}}$ – індекс цін.

Реальна заробітна плата зменшується за наявності інфляції, якщо інфляція не компенсується збільшенням, індексацією заробітної плати. На відміну від номінальної, реальна заробітна плата враховує купівельну спроможність грошей.

Розглянемо класифікацію видів заробітної плати (рис. 2.28).

Середня заробітна плата визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці, що складається з нарахованої заробітної плати за виконану роботу (відпрацьований час), оплати за невідпрацьований час, надбавок і доплат, премій, винагород за підсумками роботи за рік, одноразових заохочень на середньорічну чисельність працівників за 12 місяців.

Заробітна плата працівників складається із трьох частин:

- основної заробітної плати;
- додаткової заробітної плати;
- інших компенсаційних та заохочувальних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, включаючи доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань та функцій.

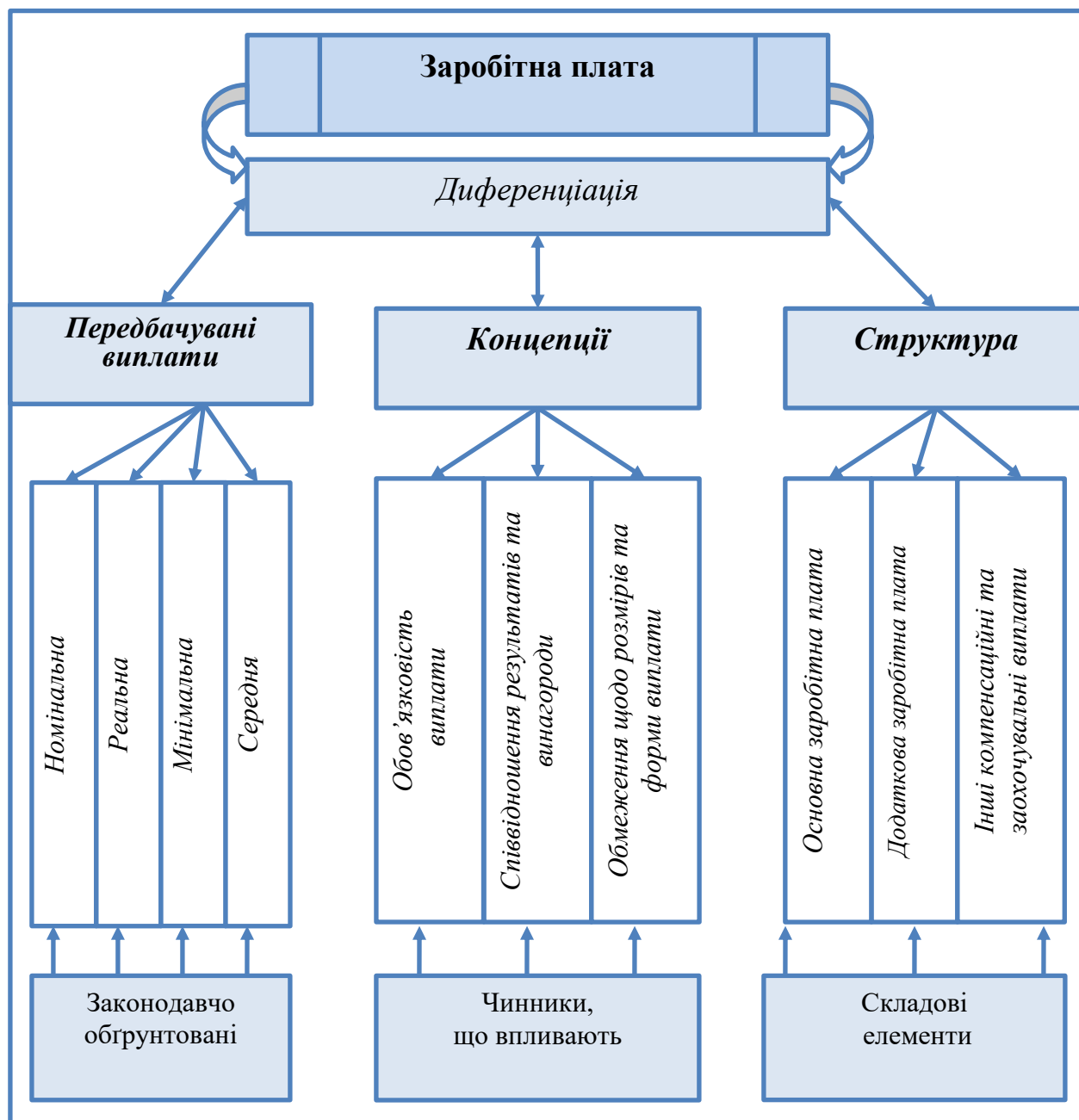


Рис. 2.28. Підходи до диференціації заробітної плати

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не

передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Важливими складовими організації заробітної плати є її форми і системи, які забезпечують зв'язок між оплатою праці та її результатами (індивідуальними і колективними).



Форми і системи заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці та її результатів.

Форми і системи оплати праці встановлюють підприємства та організації самостійно у колективному договорі з дотриманням вимог і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

Найчастіше застосовують дві основні форми заробітної плати: *відрядну* та *погодинну* (почасову) (рис. 2.29).

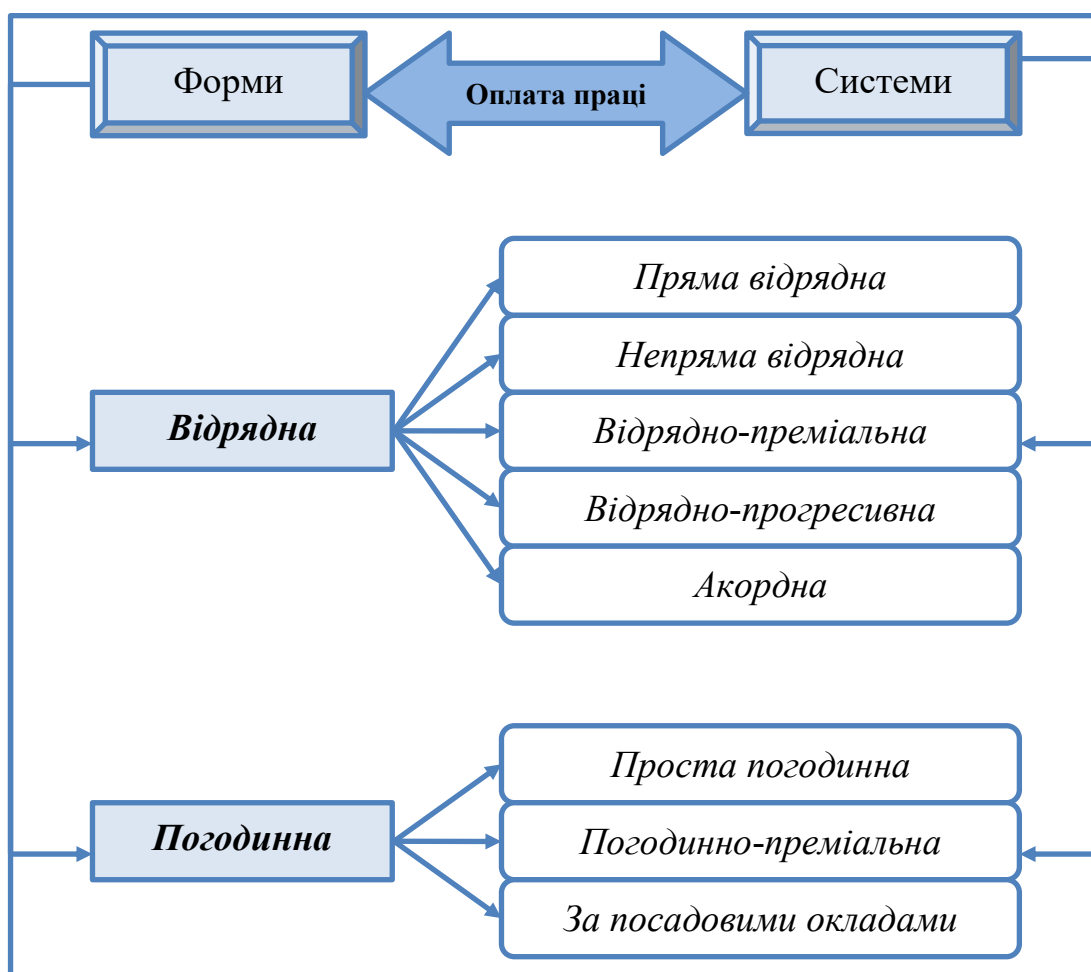


Рис. 2.29. Форми та системи оплати праці

При відрядній формі мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт), а розмір заробітку прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки. Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка.

Системами відрядної форми оплати праці є:

- ✓пряма відрядна;
- ✓непряма відрядна;
- ✓відрядно-преміальна;
- ✓відрядно-прогресивна;
- ✓акордна.

Пряма відрядна система оплати праці. За індивідуальної прямої відрядної системи розмір заробітної плати прямо залежить від результатів роботи кожного робітника. Виготовлена робітником продукція або виконана ним робота оплачується за індивідуальними розцінками.



Відрядну розцінку P_v визначають із рівняння:

$$P_v = \frac{T}{N_{\text{вир}}},$$

де T – погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду певної роботи;

$N_{\text{вир}}$ – норма виробітку за одиницю часу.

Загальний відрядний заробіток робітника за прямою відрядною системою оплати знаходять за формулою:

$$Z_v = P_v \cdot V,$$

де V – виробіток робітником продукції належної якості за розрахунковий період.

Непряма відрядна система заробітної плати. Її застосовують для оплати праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням основних робітників-відрядників. При цьому заробіток допоміжних робітників залежить від результатів роботи робітників-відрядників, яких вони обслуговують. Загальний заробіток можна визначити двома способами:

1) множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому *непряму відрядну розцінку* отримують за формулою:

$$P_{\text{непр}} = \frac{T_{\text{ден,доп.}}}{N_{\text{обсл}} \cdot B_{\text{п}}},$$

де $T_{\text{ден,доп}}$ – денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн;

$N_{\text{обсл}}$ – кількість робочих місць, які обслуговують за встановленими нормами;

$B_{\text{п}}$ – планова норма виробітку;

2) множенням тарифної ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за певний період часу.

Відрядно-преміальна система оплати праці. Сутність її полягає в тому, що робітникові нараховується, крім заробітку за прямою відрядною системою, премія за виконання і перевиконання певних кількісних і якісних показників. Розмір премії встановлюється у відсотках до заробітку, визначеному за відрядними розцінками.

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальною системою оплати праці можна розрахувати за формулою:

$$Z_{\text{в.п.}} = Z_{\text{в}} + \frac{Z_{\text{в}} \cdot (P_1 + P_2 \cdot P_{\text{пл}})}{100},$$

де $Z_{\text{в}}$ – заробіток за відрядними розцінками, грн;

P_1, P_2 – відсоток премії за виконання плану і технічно-обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм;

$P_{\text{пл}}$ – відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

Відрядно-прогресивна система. За цієї системи оплати праці виробіток робітників у межах завдання виплачують за розцінками у межах норми, а виробіток понад норму – за підвищеними розцінками, причому розцінки збільшуються прогресивно зі збільшенням кількості продукції, виробленої понад завдання.

Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою оплати праці обчислюють за формулою:

$$З_{\text{в.прогр.}} = З_{\text{в}} + \frac{З_{\text{пр}} \cdot (П_{\text{в}} - П_{\text{н}})}{П_{\text{в}}} \cdot K_{\text{р}},$$

де $З_{\text{в}}$ – відрядний заробіток за прямими розцінками;

$З_{\text{пр}}$ – відрядний заробіток за прямими розцінками за роботу, яка оплачується за відрядно-прогресивною системою;

$П_{\text{в}}$ – відсоток виконання норм виробітку;

$П_{\text{н}}$ – вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках виконання норм виробітку;

$K_{\text{р}}$ – коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

Акордну систему оплати праці застосовують для окремих груп робітників, її суть полягає у тому, що відрядна розцінка встановлюється не на окрему виробничу операцію, а на весь комплекс робіт загалом, виходячи із встановлених норм часу і розцінок. За акордної системи найбільше виявляється зв'язок оплати праці з кінцевими результатами. У межах цієї системи застосовують і **акордно-преміальну систему**, яка передбачає премії за якісне або дострокове виконання робіт.

На підприємствах, окрім відрядної оплати, застосовують погодинну (почасову) оплату, тобто оплату праці за фактично відпрацьований час (годину, день, місяць).

При погодинній формі мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

Системами погодинної форми оплати праці є:

- проста погодинна;
- погодинно-преміальна.

За **простої погодинної системи** розмір заробітку залежить від тарифної ставки, що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним часу.

Загальний заробіток за простою погодинною системою оплати праці розраховують за формулою:

$$З_{п.п.} = С \cdot Ч,$$

де С – величина тарифної ставки;

Ч – відпрацьований час.

Більш ефективною системою є *погодинно-преміальна*, за якою оплачується праця як основних, так і допоміжних робітників. За цією системою заробіток робітникові нараховується не тільки за відпрацьований час, а й за досягнення певних кількісних та якісних показників.

За *погодинно-преміальної системи* заробіток залежить від тарифної ставки, відпрацьованого часу та премії за досягнення певних кількісних або якісних показників.

Загальний заробіток за погодинно-преміальною системою оплати праці обчислюють за формулою

$$З_{п.прем.} = С \cdot Ч + П,$$

де П – відсоток премії за виконання плану й технічно обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм.

На динаміку реальної заробітної плати впливають чинники протилежної спрямованості (рис. 2.30).

Організація оплати праці – це один із найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці та міри її оплати. Міру праці визначають кількісні та якісні її аспекти, а міру оплати – прожитковий рівень як вихідний її елемент.

Суб'єктами організації оплати праці є:

- ✓ органи державної влади та місцевого самоврядування;
- ✓ власники, об'єднання власників або їх представницькі органи;
- ✓ професійні спілки;
- ✓ об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи;
- ✓ наймані працівники.

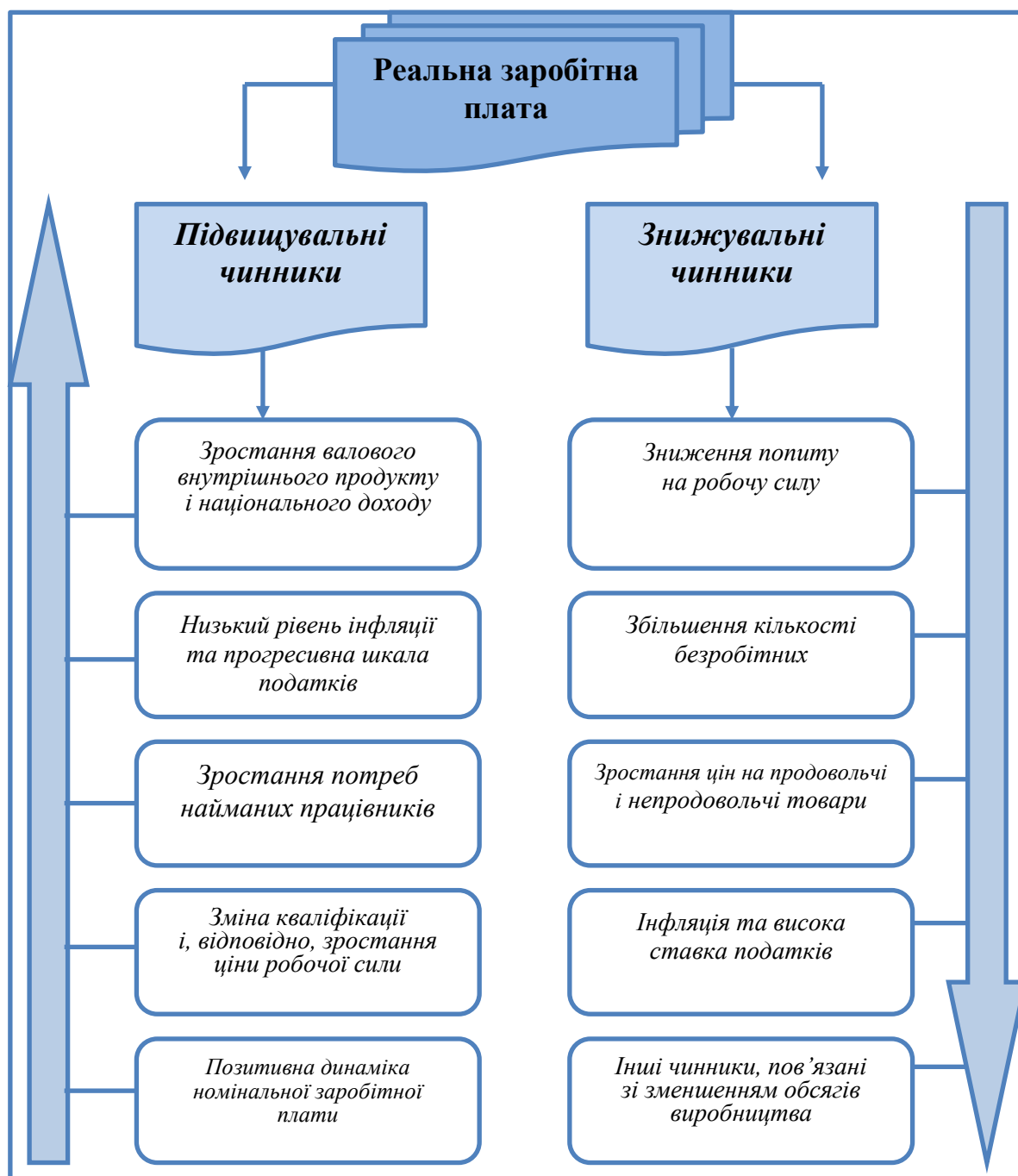


Рис. 2.30. Чинники що впливають на реальну заробітну плату

Сутність організації оплати праці, що розкривається в її елементах, зображено на рис. 2.31.



Рис. 2.31. Структура елементів організації оплати праці

1. *Надання самотійності підприємствам у виборі форм і систем оплати праці та визначенні її розміру.* Величина заробітної плати за фактично виконану норму праці (роботу) не обмежується, водночас вона не може бути нижчою від установленної державою мінімальної заробітної плати.

2. *Співвідношення в оплаті праці різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт та умов праці, її престижності.* Це сприяє не тільки зростанню продуктивності праці, а й зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації. Існує також диференціація оплати праці залежно від умов праці, важкості, шкідливості або небезпеки для здоров'я людини.

3. *Випереджальний ріст продуктивності праці порівняно із середньою заробітною платою.*

4. *Єдине державне регулювання заробітної плати.* Регулювання розмірів заробітної плати забезпечує просте відтворення робочої сили працівниками різної кваліфікації.

5. *Постійне зростання заробітної плати працівників.* Рівень оплати праці має бути таким, щоб забезпечував нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації.

6. *Якість і простота.* Це сприяє підвищенню матеріальної зацікавленості робітників, службовців у покращенні виробничих показників.

7. *Гнучкість оплати праці.*

Організацію оплати праці на підприємстві здійснюють з допомогою *тарифної системи.*

Тарифна система – це сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати працівників, на основі диференціації розмірів оплати праці залежно від кваліфікації працівників, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, важкості, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів.

Тарифна система є основою для установлення правильного співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників. З її допомогою визначають потрібну кількість працівників

відповідної професії, спеціальності чи кваліфікації, а також співвідношення заробітної плати різних категорій працівників.

Оскільки норми затрат праці установлюються нормуванням, тарифна система є сполучною ланкою між нормуванням та системами заробітної плати.

Основними елементами тарифної системи є (рис. 2.32):

- ✓ тарифна ставка;
- ✓ тарифна сітка (додаток І);
- ✓ система надбавок і доплат;
- ✓ тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій;
- ✓ схеми посадових окладів.

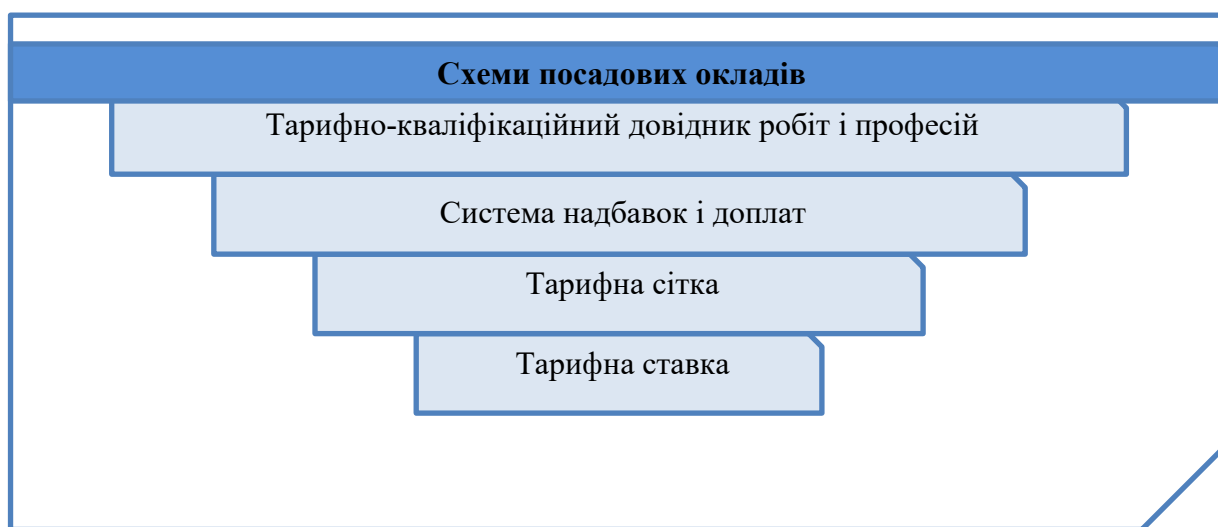


Рис. 2.32. Основні елементи тарифної системи

Організація оплати праці здійснюється на основі таких *принципів*.

Оплата праці найманого працівника залежить від його особистого трудового вкладу, кількості та якості витраченої праці. При цьому враховують результати господарської діяльності підприємства та його фінансові можливості.

Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до отриманої ним підготовки, здобутих теоретичних знань і практичних навиків.

Спеціальність відображає внутрішньопрфесійний поділ праці. Це поняття вужче, ніж поняття «професія», проте спеціальність потребує глибших знань і здобуття практичних навиків з врахуванням спеціалізації виконуваних робіт.

Кваліфікація – сукупність виробничих знань, уміння, певних практичних

навиків виконання виробничих завдань (надання послуг). Вона відображає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності.

Тарифна ставка – це абсолютний розмір оплати праці різних груп і категорій робітників за одиницю робочого часу.

Тарифні ставки визначають вихідні розміри винагороди працівника за виконану роботу з урахуванням кількості та якості затраченої праці, її значимості, міри складності та інтенсивності та зростає у міру підвищення розряду, що характеризує складність робіт і рівень кваліфікації працівника.

Розряди, присвоєні працівникам, а також конкретні посадові оклади відображаються в контрактах, договорах і наказах організації.

Основою для організації системи оплати праці на базі тарифних ставок і окладів є мінімальна заробітна плата, що її встановлює уряд України. На її основі розраховують розмір тарифної ставки для першого розряду.

Отже, **тарифна ставка 1-го розряду** – це мінімальний рівень заробітної плати працівника, визначений в колективному договорі, за просту некваліфіковану працю, нижче якого не може встановлюватися оплата за виконаний працівником обсяг роботи (відпрацьований час).



Тарифні ставки наступних розрядів розраховують за формулою:

$$T_{\pi} = T_1 \cdot K_{\pi},$$

де T_{π} – тарифна ставка певного розряду;

T_1 – тарифна ставка 1-го розряду;

K_{π} – тарифний коефіцієнт цього розряду.

На практиці розрізняють тарифні ставки:

- *годинна* (передбачає встановлення працівникам нормованого завдання у вигляді норм часу);
- *денна* (на основі змінних норм виробітку);
- *місячна* (використовується для певних категорій робітників).

Середню тарифну ставку робітників визначають за формулою:

$$T = \frac{\sum T \cdot q_p}{\sum q_p},$$

де ΣT – сума тарифних ставок усіх робітників;

Ч_p – чисельність робітників того самого розряду;

$\Sigma \text{Ч}_p$ – загальна чисельність робітників.

Тарифні ставки встановлюються за результатами атестації та тарифікації кожного працівника відповідно до присвоєного розряду за тарифною сіткою. Співвідношення тарифних ставок різних розрядів визначають за допомогою *тарифної сітки*.

Тарифна сітка – це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації.

Тарифна сітка є основою регулювання професійно-кваліфікаційного поділу і руху робочої сили та централізованого регулювання рівня заробітної плати різних категорій і груп працівників на підставі професійно-кваліфікаційної диференціації в оплаті праці.

Тарифна сітка як важливий елемент тарифної системи слугує для визначення співвідношення в оплаті праці робітників, які виконують роботи різної складності. Вона містить певну кількість *тарифних розрядів* і *тарифних коефіцієнтів*, які їм відповідають.

Тарифний розряд відображає рівень кваліфікації робітника.

Тарифні коефіцієнти показують, у скільки разів оплата праці кожного розряду кваліфікаційних робітників вища від оплати праці робітника 1-го розряду.

Співвідношення тарифних коефіцієнтів крайніх розрядів є *діапазоном тарифної сітки*. Тарифна сітка відображає також темпи абсолютного та відносного зростання тарифних коефіцієнтів, яке може бути прогресивним, постійним і регресивним залежно від фінансових можливостей підприємства і професійно-кваліфікаційного складу кадрів.

У сучасних умовах на більшості підприємств застосовують *шести- та восьмирозрядні тарифні сітки*. Тарифні коефіцієнти та їхні співвідношення можуть установлюватися галузевими угодами. Вирізняють чотири групи уніфікованих тарифних сіток, які диференційовані за галузями економіки:

✓ *восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1-го і 8-го розрядів 1:2,4* – для оплати праці робітників цехів основного виробництва підприємств чорної металургії;

✓ *восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням 1-го і 8-го розрядів 1,0:2,01* – для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих на виконанні відповідальних робіт підприємств машинобудування, включаючи електротехнічну, електронну, радіотехнічну промисловість і виробництво засобів зв'язку;

✓ *восьмирозрядна тарифна сітка із співвідношенням тарифів 1-го і 8-го розрядів 1,0:2,01* – для оплати праці робітників, безпосередньо зайнятих обслуговуванням, налагоджуванням і ремонтом основного устаткування теплових та електричних систем атомних, теплових і гідроелектростанцій;

✓ *шестирозрядна сітка із співвідношенням тарифів 1-го і 6-го розрядів 1,0:1,8* – для всіх інших видів виробництв і робіт.

За допомогою тарифної сітки можна встановити рівні середньої кваліфікації робітників та складності роботи. Середня кваліфікація робітників заводу в цілому, цеху або дільниці характеризується *середнім тарифним розрядом*.

Середній тарифний коефіцієнт групи робітників K_c обчислюють лише в тому разі, якщо праця робітників певного цеху, дільниці, заводу оплачується за однією й тією самою тарифною сіткою:

$$K_c = \frac{K \cdot \Sigma \dot{C}_p}{\Sigma \dot{C}_p},$$

де K – тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

$\dot{C}_p$ – чисельність робітників того самого розряду;

$\Sigma \dot{C}_p$ – загальна чисельність робітників.

Після обчислення середнього тарифного коефіцієнта визначають *середній тарифний розряд* за такими формулами:

$$P_{\text{середній}} = \frac{P_M + (K_c - K_M)}{K_6 - K_M},$$

або

$$P_{\text{середній}} = \frac{P_6 - (K_6 - K_c)}{K_6 - K_M},$$

де P_m, P_b – тарифні розряди, які відповідають меншому та більшому із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки відповідно, між якими міститься відомий середній тарифний коефіцієнт;

K_m, K_b – менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки відповідно, між якими міститься відомий середній тарифний коефіцієнт.

Відповідно середній тарифний коефіцієнт робіт знаходять як середню арифметичну величину тарифних коефіцієнтів, зважених за обсягами робіт:

$$K_c = \frac{\sum K \cdot T_p}{\sum T_p},$$

де K – тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

T_p – трудомісткість робіт, віднесених до цього розряду, нормо-год.;

$\sum T_p$ – сумарна трудомісткість робіт, нормо-год.

Основними *принципами побудови єдиної тарифної сітки* є:

- охоплення єдиною тарифною шкалою усіх працівників підприємств, організацій;
- групування професій і посад за ознакою спільності виконуваних робіт;
- диференціація робіт за ступенем складності, що здійснюється через віднесення професій і посад до певного розряду за оплатою;
- відповідність базової тарифної ставки мінімальній заробітній платі.

Система надбавок і доплат до тарифних ставок є нормативним документом. Більшість із них регламентується трудовим законодавством, деякі встановлюються безпосередньо на підприємстві. Прийнята на підприємстві система надбавок і доплат до тарифних ставок не повинна створювати для працівників умови гірші, ніж передбачені чинним законодавством, галузевою та генеральною тарифними угодами.

✓ **Надбавки** пов'язані з якістю конкретного працівника і мають чітко виражений стимулювальний характер. Основні їх види такі:

- ✓ за високу професійну майстерність робітників;
- ✓ за високі досягнення у праці спеціалістів;
- ✓ за вислугу років;

- ✓ за виконання особливо важливої роботи на термін її виконання.

Доплати пов'язані з характеристикою сфери трудової діяльності, вони мають компенсаційний характер. Основні з них такі:

- ✓ за високу інтенсивність праці;
- ✓ за роботу в наднормовий час;
- ✓ за суміщення професій (посад), за розширення порівняно з нормою зон обслуговування;
- ✓ за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;
- ✓ за роботу у вихідні та святкові дні, що є робочими за графіком;
- ✓ за роботу в нічний час.

Основним елементом тарифної системи є єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник.

Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій (ЄТКД) – це нормативний документ, в якому всі види робіт, що виконуються на тому чи іншому виробництві, розподілені на групи залежно від їхньої складності. Тарифно-кваліфікаційний довідник слугує для тарифікації робіт і встановлення кваліфікаційних розрядів робітникам.

Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник використовують для визначення:

- ✓ кількості розрядів за кожною професією (спеціальністю);
- ✓ складності робіт (їх тарифної групи);
- ✓ кваліфікаційних розрядів робітникам;
- ✓ забезпечення єдності в оплаті праці робітників, які мають однакову кваліфікацію;
- ✓ складання програм з підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник містить по кожному розряду будь-якої професії характеристики, які даються сформульовано у трьох розділах:

1. *«Характеристика робіт»* – наведено види роботи, які робітник мусить виконати, складність їх виконання, ступінь самостійності робітника під час

виконання цих робіт, а також під час налагодження устаткування, апаратів, установок.

2. «Повинен знати» – уміщено основні вимоги до знань робітника, котрий виконує роботи певної складності, надано перелік навичок, якими він повинен володіти, вимоги до його теоретичної підготовки із професії (спеціальності).

3. «Приклади робіт» – наведено перелік робіт, найбільш типових для кожного розряду і професії.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики можуть бути розроблені за допомогою двох методів оцінювання складності праці: *аналітичного* та *експертного*.

На підприємствах як виробничої, так і невиробничої сфери замість відокремленого формування тарифних ставок робітників і *схем посадових окладів спеціалістів* успішно застосовують *єдині тарифні сітки* (ЄТС), що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу. Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінювання відмінностей у праці всіх працівників.

У сучасних умовах вагомого значення в організації оплати праці набувають «*гнучкі тарифи*», сутність яких полягає в тому, що в межах кожного кваліфікаційного розряду робітників або посад службовців встановлюється певний діапазон тарифних ставок та посадових окладів. Це сприяє підвищенню ефективності стимулювання працівників у межах одного й того самого розряду або посади без переведення до іншого розряду або на іншу посаду вищої кваліфікації.

Використання в тарифній системі «*гнучкого тарифу*» має дуже велике значення. Результати роботи кожного працівника оцінюють за трибальною шкалою і відповідно до отриманої кількості балів він може просуватися по вертикалі тарифної сітки на один, два, три ряди. Тому навіть у межах однієї кваліфікації у кожного працівника є можливість самостійно добиватися збільшення розміру заробітної плати. Використання такої системи виключає автоматичне зростання заробітної плати без підвищення реальної кваліфікації та результативності праці робітників.

В основу **безтарифної системи оплати** праці покладено кваліфікаційний рівень, що характеризує фактичну продуктивність працівника. Він визначається як приватне відділення фактичної зарплати працівника за минулий період на мінімальний рівень зарплати, що склався на підприємстві, на основі пропорцій, заданих тарифною системою. За базу можуть бути узяті не кваліфікаційний рівень, а оклади й тарифи з обліком або без урахування відповідної премії.



Заробітну плату з використанням безтарифної системи розраховують у такій послідовності:

1. Визначають кількість балів, отриману кожним i -м працівником (або групою працівників одного рівня):

$$B_i = K \cdot T_{\phi} \cdot КТУ,$$

де B_i – кількість балів, зароблена кожним i -м працівником (або групою працівників одного рівня);

K – кваліфікаційний рівень працівника;

T_{ϕ} – відпрацьована кількість людино-днів працівниками одного рівня або кількість днів, відпрацьована одним робітником;

$КТУ$ – коефіцієнт трудової участі.

2. Знаходять загальну суму балів $\sum_{i=2}^m B_i$, отриману всіма працівниками підприємства або підрозділу.

3. Визначають частку фонду оплати праці $Ч_{\text{ФОП}}$, що припадає на один бал:

$$Ч_{\text{ФОП}} = \frac{\text{ФОП}}{\sum_{i=2}^m B_i},$$

4. Обчислюють заробітну плату i -го працівника:

$$З_i = Ч_{\text{ФОП}} \cdot B_i.$$

Застосування безтарифної системи найдоцільніше у невеликих трудових колективах зі сталим складом працівників, включаючи керівників і спеціалістів (виробничі кооперативи та підрядні колективи).

Ефективність використання трудових ресурсів підприємства певною мірою залежить від *заохочення* та встановленої *системи матеріального стимулювання праці*.

Заохочення працівників - це винагороди та привілеї, які спонукають працівників досягати бізнес-цілей. Роботодавці можуть встановлювати грошові

або негрошові стимули через програму заохочення працівників, щоб стимулювати працівників підтримувати відмінну поведінку та продуктивність.

Програми заохочення, компенсації, грошові бонуси та інші фінансові пільги, щоб стимулювати успіх і продуктивність співробітників компанії. Негрошові стимули (наприклад, спецодяг, перекуси та «кави-брейки», гнучкий графік) часто дешевші у застосуванні, але все ж мають великий вплив на моральний стан працівників.

Заохочення для співробітників надає компанії такі **переваги**:

✓ **Зміцнює лояльність.** Добре розроблена програма заохочення працівників дає працівникам підстави інвестувати в успіх компанії.

✓ **Сприяє низькій плинності кадрів.** Подібно до лояльності співробітників, пропозиція стимулів для працівників може допомогти зменшити плинність кадрів у компанії. Це означає, що компанія з більшою ймовірністю збереже талановитих співробітників, і не доведеться постійно змінювати посади.

✓ **Мотивує співробітників підвищувати свою продуктивність.** Ключовою перевагою пропозиції стимулів на робочому місці є те, що вони можуть мотивувати працівників підвищувати власну продуктивність. Це також може запобігти вигоранню співробітників, оскільки вони мають досягти цікавої кінцевої мети.

✓ **Покращує рівень культури співробітників.** Запровадження стимулів на робочому місці допомагає створити культуру мотивації, самоуправління та відповідальності, водночас змушуючи працівників відповідати за їхню роботу. Наприклад, популярним заохоченням за кордоном є присудження нагороди наприкінці кожного місяця працівникові, який виявив найбільше співчуття до своїх колег і докладав зусиль до залученості у діяльність компанії.

✓ **Стимулює цілі.** Заохочення можуть бути націлені на конкретні цілі, такі, як кількість продажів або рівень прибутковості компанії, для підтримки стратегічного розвитку вашої компанії.

✓ **Надає можливість для покращення командної роботи та згуртованості.** Якщо керівник створює програму заохочення співробітників у

відділі чи компанії, яка вимагає від ваших співробітників працювати разом і покладатися один на одного, це може допомогти співробітникам згуртуватися та створити міцну команду.

✓ **Демонструє вдячність персоналу за їхню наполегливу роботу.** Включивши веселі та корисні заохочення як частину корпоративної культури, роботодавець також може використовувати їх як можливість висловити свою вдячність своїм співробітникам за їх внесок у компанію.

Стимулювання праці – це створення практики відносин, умов життєдіяльності, які формують потреби та інтереси робітників, яка спонукала б особистість діяти відповідним чином.

Стимулювання трудової діяльності – це система заходів економічного, організаційного та морально-психологічного впливу на працівників.

Ще однією ланкою матеріального стимулювання є *система преміювання персоналу*.

У практиці роботи підприємств найчастіше використовують такі варіанти організації преміювання спеціалістів і службовців функціональних підрозділів:

✓ *за показниками, що характеризують результати роботи певного підрозділу, з використанням як додаткових показників основних результатів діяльності підприємства в цілому;*

✓ *за показниками, що відображають основні результати діяльності підприємства, з використанням як додаткових показників основних результатів діяльності певного підрозділу;*

✓ *за показниками преміювання, що відображають результати роботи як певного підрозділу, так і підприємства в цілому.*

Доплати і надбавки є однією з додаткових форм стимулювання персоналу, що передбачає тимчасове або систематичне підвищення тарифної частини заробітку.

На трудову поведінку персоналу значний вплив справляє його участь в управлінні справами організації. В американських фірмах застосовують три основні форми залучення працівників до управління:

✓ *участь працівників в управлінні працею на рівні відділу;*

- ✓ запровадження системи участі персоналу у прибутках;
- ✓ участь представників найманої праці в роботі вищих органів управління.

Формування високоефективної системи оплати праці для підприємств різних галузей економіки має ґрунтуватися на ефективному організаційно-економічному механізмі оплати праці (рис. 2.33).

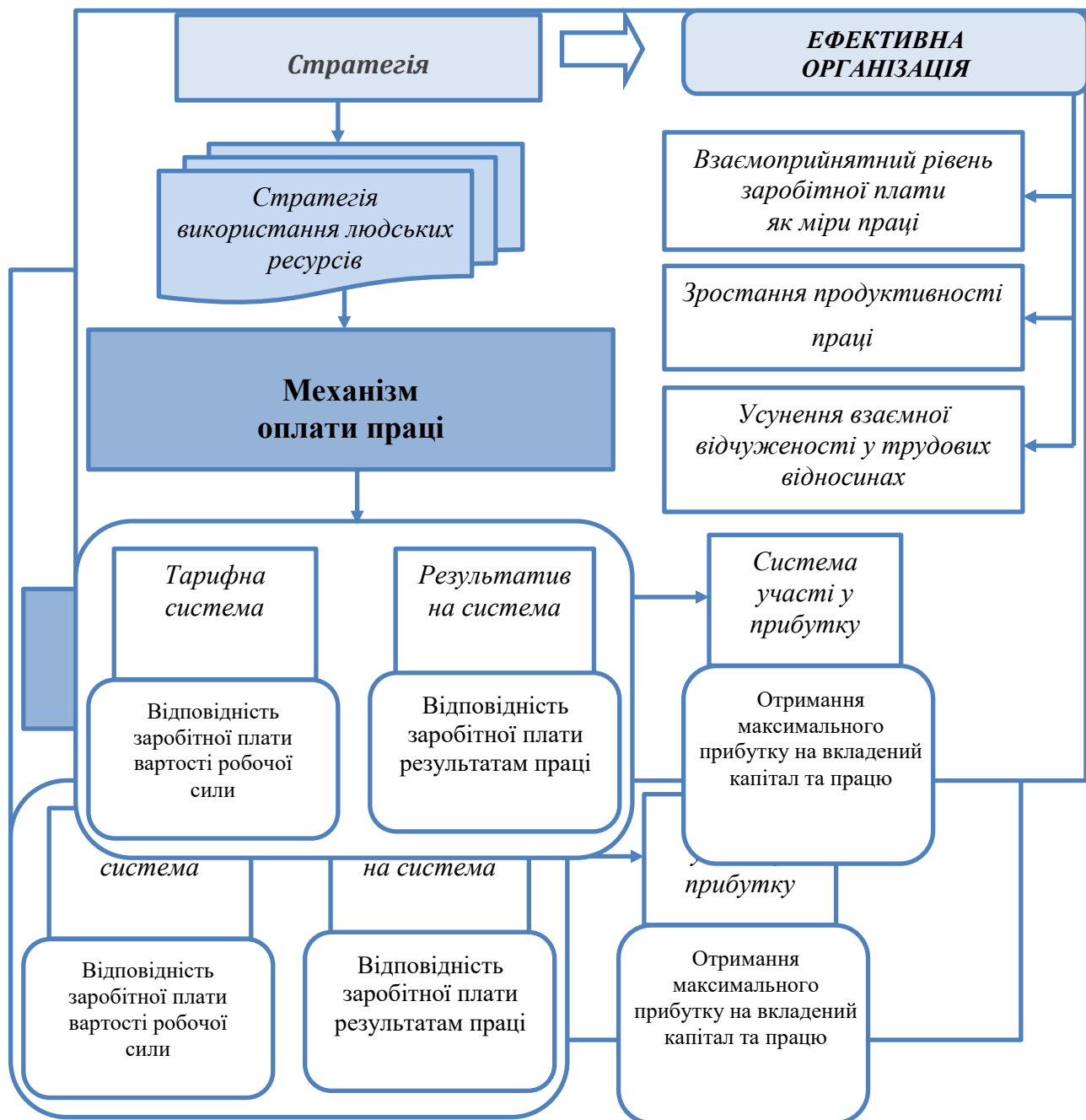


Рис. 2.33. Місце механізму оплати праці у стратегії управління трудовими ресурсами підприємства

Нові форми власності вимагають пошуку нових підходів до формування матеріальної зацікавленості працівників, необхідно розробити та побудувати такий організаційно-економічний механізм удосконалення оплати праці, який би відображав взаємозв'язки рівня оплати праці з результатами діяльності підприємства, трудового внеску в них конкретного працівника з урахуванням державної політики регулювання і розподілу матеріальних благ.

Функціонування цих взаємозалежних систем, принципів та елементів організації оплати праці приводить до однозначної відповідності оплати праці вартості робочої сили і результатам праці працівника з оцінюванням його загального трудового внеску.



Контрольні запитання

1. Які компоненти входять до складу вартості робочої сили?
2. Які фактори впливають на збільшення або зменшення вартості робочої сили?
3. Як можна описати структуру доходів і витрат населення?
4. Які особливості були у розподілі доходів і витрат населення в Україні у період 2014-2020 рр.?
5. Які види грошових доходів отримує населення?
6. Що розуміють під загальними та чистими доходами населення і яка між ними різниця?
7. Як можна описати натуральні, первинні та наявні доходи?
8. Що означають трудові та нетрудові доходи і яка їх сутність?
9. Які доходи свідчать про матеріальне забезпечення та добробут населення?
10. Які джерела та структура сукупних доходів населення?
11. В чому особливості формування структури системи сукупних доходів?
12. Які принципи лежать в основі формування доходів у ринковій економіці?
13. Які фактори впливають на формування доходів від трудової діяльності?
14. Як можна описати поняття "рівень життя населення"?

15. Назвіть різні рівні життя населення.
16. Як можна описати склад компонент і якість життя населення?
17. Які показники використовуються для оцінки рівня життя населення в Україні?
18. Які граничні показники рівня життя використовуються у світовій практиці?
19. Що означають вартісні узагальнювальні показники рівня життя?
20. В чому суть поняття "людський розвиток"?
21. Які показники соціальних гарантій використовуються для прогнозування рівня життя та його державного регулювання?
22. В чому різниця між "прожитковим мінімумом" та "споживчим кошиком"?
23. Які підходи використовуються для визначення заробітної плати?
24. Які функції має заробітна плата і як вони реалізуються?
25. Які види та складові входять до заробітної плати?
26. Як можна описати форми і системи оплати праці?
27. Які чинники впливають на динаміку реальної заробітної плати?
28. Які елементи входять до організації оплати праці?
29. Яка суть і значення тарифної системи оплати праці?
30. Як можна описати систему доплат і надбавок до заробітної плати?
31. Що особливе у застосуванні безтарифної моделі оплати праці?
32. Чому матеріальне стимулювання праці є необхідним у сучасних умовах?

Рекомендована література: [5]; [37]; [72]; [78]; [74]; [83].

2.4. Планування праці



Пам'ятайте, що кожна хвилина, яка витрачена на планування, заощаджує десять хвилин вашої праці.

Брайан Трейсі

Планування трудових показників посідає особливе місце у системі планування підприємства.

Планування трудових показників включає:

- забезпечення росту продуктивності праці та підвищення їх темпів над темпами росту заробітної плати;
- досягнення економії праці та фонду заробітної плати;
- забезпечення потреб підприємства у кваліфікованих кадрах, підвищенні їх кваліфікації;
- встановлення оптимальних пропорцій у чисельності персоналу за виконуваними функціями;
- дотримання правильних співвідношень у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до якості та кількості їхньої роботи;
- посилення матеріальної зацікавленості працівників у покращенні техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності підприємства.

Планування трудових показників здійснюється у вигляді розроблення *плану щодо праці*, що є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства.

План щодо праці складається із двох розділів:

1. Промислово-виробнича діяльність.
2. Непромислова група.

Перший розділ включає такі планові показники, як чисельність промислово-виробничого персоналу, зростання продуктивності праці, фонд заробітної плати облікового та позаштатного складу працівників, фонд

матеріального заохочення, середня заробітна плата, нормативи витрат зарплати на одиницю продукції.

По розділу «непромислова група» плануються чисельність працівників, фонд заробітної плати, середня заробітна плата.

Складання планів здійснюють за такою схемою:

- аналіз показників за попередній період, оцінювання очікуваного виконання плану і виявлення наявних резервів;
- визначення основних задач і розроблення основних показників плану;
- ув'язування і збалансування всіх розділів плану.

Досліджуючи детальніше планування трудових показників, варто зосередити увагу на ***плануванні продуктивності праці***, оскільки воно є одним з основних елементів ресурсного обґрунтування виробничої програми підприємства.

Інформаційною базою планування продуктивності праці є:

- баланс робочого часу підприємства;
- виробнича програма;
- план організаційно-технічних засобів;
- план капітального будівництва;
- інформація оперативного обліку витрат робочого часу у звітному періоді (табелі обліку робочого часу, фотографія, самофотографія).

Розглядаючи планування продуктивності праці, визначимо методи цього процесу. Нині відомі такі ***методи планування продуктивності праці:***

● ***метод прямого рахунку*** – передбачає визначення планового рівня продуктивності праці $ПП_{пл}$, виходячи із запланованого обсягу випуску продукції $Q_{пл}$ та планової чисельності промислово-виробничого персоналу $Ч_{пл}$:

$$ПП_{пл} = \frac{Q_{пл}}{Ч_{пл}};$$

Де $ПП_{пл}$ – планового рівня продуктивності праці;

$Q_{пл}$ – запланований обсяг випуску продукції;

$Ч_{пл}$ – планова чисельність промислово-виробничого персоналу.

● ***пофакторний метод*** – полягає у розрахунку приросту продуктивності праці за факторами її зростання. Це найпоширеніший метод планування

продуктивності праці.

Планування продуктивності праці передбачає проведення таких етапів роботи:

1. Обчислення економії робочої сили під впливом факторів $E_{\text{заг}}$.
2. Визначення вихідної чисельності промислово-виробничого персоналу у плановому періоді $\text{Ч}_{\text{вих}}$.
3. Визначення планової чисельності працівників $\text{Ч}_{\text{пл}}$.
4. Розрахунок приросту продуктивності праці $\Delta\text{ПП}_{\text{пл}}$ у плановому періоді.

На першому етапі планування передусім варто визначити фактори, що впливають на економію робочої сили, і підсумувати їх.



До основних факторів можна віднести такі.

- Структурні зрушення у виробничій програмі.

Економію чисельності робітників за рахунок структурних зрушень у виробництві $\Delta\text{Ч}_{\text{стр}}$ розраховують за формулою:

$$\Delta\text{Ч}_{\text{стр}} = \frac{(\text{T}_6 - \text{T}_{\text{пл}}) \cdot \text{Q}_{\text{пл}}}{\text{Ф}_д \cdot \text{К}_{\text{вн}}},$$

де T_6 , $\text{T}_{\text{пл}}$ – трудомісткість продукції у базовому і плановому періодах відповідно, нормо-год.;

$\text{Q}_{\text{пл}}$ – обсяг випуску продукції по плану, грн;

$\text{Ф}_д$ – дійсний (ефективний) річний фонд робочого часу одного робітника у плановому році, год.;

$\text{К}_{\text{вн}}$ – коефіцієнт виконання норм виробітку.

Зміну обсягу виробництва продукції.

Відносну зміну чисельності працівників у разі збільшення обсягу виробництва $\Delta\text{Ч}_Q$ знаходять за формулою

$$\Delta\text{Ч}_Q = \frac{\text{Ч}_{\text{б.ум-пост}} \cdot (\Delta Q - \Delta\text{Ч}_{\text{ум-пост}})}{100},$$

де $\text{Ч}_{\text{б.ум-пост}}$ – базова чисельність умовно-постійного персоналу (ПВП мінус основні робітники), осіб;

ΔQ – приріст обсягу виробництва, %;

$\Delta\text{Ч}_{\text{ум-пост}}$ – приріст чисельності умовно-постійного персоналу, %.

Удосконалення управління організації виробництва і праці.

Зміну чисельності працівників за рахунок вдосконалення управління виробництвом $\Delta\text{Ч}_{\text{упр}}$ обчислюють за формулою:

$$\Delta\text{Ч}_{\text{упр}} = \Sigma\text{Ч}_{\text{Сб}} - \Sigma\text{Ч}_{\text{Снорм}},$$

де $\Sigma\text{Ч}_{\text{Сб}}$ – сумарна чисельність керівників, спеціалістів і службовців у базовому періоді, осіб;

$\Sigma\text{Ч}_{\text{Снорм}}$ – те саме за прогресивними нормами, прийнятими у плановому періоді, осіб.

Зміну чисельності робітників у результаті покращення використання робочого часу $\Delta\text{Ч}_{\text{ФРЧ}}$ можна обчислити за формулою:

$$\Delta\text{Ч}_{\text{ФРЧ}} = \frac{D_{\text{пл}} - D_{\text{б}}}{D_{\text{пл}}} \cdot \text{Ч}'_{\text{ПВП}} \cdot \text{П}_{\text{роб}},$$

де $D_{\text{б}}$, $D_{\text{пл}}$ – кількість робочих днів, відпрацьованих в середньому одним робітником, відповідно, у базовому і плановому періодах;

$\text{Ч}'_{\text{ПВП}}$ – вихідна чисельність ПВП, скорегована з урахуванням впливу структурних зрушень у виробництві, осіб;

$\text{П}_{\text{роб}}$ – питома вага робітників у базовій чисельності ПВП, %.

● *Підвищення технічного рівня виробництва.*

Економія робочої сили за рахунок зростання технічного рівня виробництва $\Delta\text{Ч}_{\text{Т.Р}}$ розраховують за формулою:

$$\Delta\text{Ч}_{\text{Т.Р}} = \frac{(t_1 - t_2) \cdot N_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{д}} \cdot K_{\text{вн}}} \cdot K_{\text{ч}},$$

де t_1 , t_2 – трудомісткість виготовлення одиниці продукції, відповідно, до та після впровадження технічного заходу, нормо-год.;

$N_{\text{пл}}$ – плановий обсяг випуску продукції, натур. од.;

$K_{\text{ч}}$ – коефіцієнт часу, який визначають діленням кількості місяців дії заходу у плановому році на 12.

● *Введення в дію та освоєння нових об'єктів.*

Зміну чисельності робітників $\Delta\text{Ч}_{\text{р}}$ визначають як різницю між чисельністю, що планується для нових підприємств (її встановлюють на основі технічних проектів), і тією чисельністю, яка була б необхідна для базової продуктивності праці по галузі в цілому.

Загальну економію чисельності працівників $E_{\text{заг}}$ знаходять як суму економії чисельності $\Delta\text{Ч}$ по кожному з перерахованих факторів:

$$E_{\text{заг}} = \Delta\text{Ч}_{\text{СТР}} + \Delta\text{Ч}_Q + \Delta\text{Ч}_{\text{упр}} + \Delta\text{Ч}_{\text{ФРЧ}} + \Delta\text{Ч}_{\text{Т.Р}} + \Delta\text{Ч}_p,$$

На другому етапі планування продуктивності праці вихідну чисельність промислово-виробничого персоналу у плановому періоді розраховують за формулою:

$$\text{Ч}_{\text{вих}} = \frac{\text{Ч}_6 \cdot K_{Q_0}}{100},$$

де K_{Q_0} – темпи росту обсягу виробництва у плановому періоді, %.

Третій етап передбачає проведення такого розрахунку:

$$\text{Ч}_{\text{пл}} = \text{Ч}_{\text{вих}} - E_{\text{заг}}.$$

І на завершальному, **четвертому етапі**, приріст продуктивності праці $\Delta\text{ПП}_{\text{пл}}$ у плановому періоді обчислюють так:

$$\Delta\text{ПП}_{\text{пл}} = \frac{E_{\text{заг}}}{\text{Ч}_{\text{вих}} - E_{\text{заг}}} \cdot 100.$$

Якщо по підприємству є зміна трудомісткості виробничої програми в цілому, тоді:

$$\Delta\text{ПП}_{\text{пл}} = \frac{\Delta T_{\text{прогр}}}{100 - \Delta T_{\text{прогр}}} \cdot 100,$$

де $\Delta T_{\text{прогр}}$ – процент зменшення або збільшення трудомісткості виробничої програми у плановому році, що визначається

$$\Delta T_{\text{прогр}} = \frac{E_{\text{роб.часу}}}{T_{\text{прогр.б}}} \cdot 100,$$

де $E_{\text{роб.часу}}$ – економія (зростання) затрат робочого часу на виконання виробничої програми у плановому році, нормо-год.;

$T_{\text{прогр.б}}$ – трудомісткість виробничої програми у базовому році, нормо-год.

Важливим завданням внутрізаводського планування є **визначення планової чисельності працівників** підприємства. Воно спрямоване на забезпечення пропорційного і динамічного розвитку персоналу та передбачає визначення загальної й додаткової потреби працівників у плановому періоді, а також розрахунок їх кваліфікаційної структури.

Одним із завдань планування чисельності є забезпечення переважання темпів росту об'єму господарської діяльності над темпами росту чисельності, що

в цілому відображає інтенсивність розвитку виробництва (зростання продуктивності праці).

Планування персоналу охоплює:

- прогнозування перспективних потреб підприємства в персоналі;
- вивчення ринку праці (ринку кваліфікованої робочої сили);
- аналіз стану робочих місць підприємства;
- розроблення програм та заходів щодо розвитку персоналу.

Чисельність працівників планується щодо окремих категорій персоналу.

Для визначення ***планової чисельності основних робітників*** надзвичайно важливо визначити *дійсний фонд робочого часу* – складання балансів робочого часу одного середньооблікового робітника. *Баланс робочого часу* встановлює середню кількість годин, які має відпрацювати у плановому періоді один середньообліковий робітник.

Треба мати на увазі, що баланси робочого часу складають для такої категорії персоналу, як робітники. ***Щоб визначити планову чисельність робітників, застосовують такі методи:***

- *за трудомісткістю виробничої програми:*

$$Ч_{\text{план}} = \frac{T_{\text{сум}}}{\text{ФРЧ}_d \cdot K_{\text{вн}}},$$

де $T_{\text{сум}}$ – сумарна трудомісткість виробничої програми, нормо-год.;

- *за нормами обслуговування:*

$$Ч_{\text{план}} = \frac{n \cdot \text{ЗМ} \cdot K_{\text{я.о}}}{H_o},$$

де n – загальна кількість одиниць устаткування;

$K_{\text{я.о}}$ – коефіцієнт переведення явочної чисельності в облікову;

ЗМ – добова кількість змін роботи устаткування;

H_o – норма обслуговування устаткування.

Коефіцієнт переведення явочної чисельності в облікову можна розрахувати так:

$$K_{\text{я.о}} = \frac{100 \%}{(100\% - f \%)},$$

де f – відсоток невиходів на роботу;

- *за нормами виробітку:*

$$\text{Ч}_{\text{план}} = \frac{N}{(\text{ФРЧ}_d \cdot K_{\text{вн}} \cdot N_{\text{вир}})}.$$

де N – планова кількість виробів;

$N_{\text{вир}}$ – годинна норма виробітку одного працівника, натуральних од.

Планову чисельність працівників допоміжного виробництва можна розрахувати такими методами:

- структурних співвідношень;
- нормативним.

Загальну потребу у *керівниках, спеціалістах і службовцях* можна визначити відповідно до трудомісткості закріплених функцій, норм керованості, рівня механізації праці управлінського персоналу з урахуванням типових штатних розписів.

Для планування чисельності працівників у цілому для підприємства можна використовувати також *традиційні методи*:

1. *Факторно-аналітичний*:

$$\text{Ч}_{\text{план}} = \frac{\text{ВП}}{\text{ПП}_{\text{пл на 1}}},$$

де ВП – обсяг виробництва;

$\text{ПП}_{\text{пл на 1}}$ – запланований виробіток на одного працівника.

2. *Дослідно-статистичний*:

$$\text{Ч}_{\text{план}} = \text{Ч}_{\text{звіт}} + \Delta\text{Ч},$$

де $\text{Ч}_{\text{звіт}}$ – чисельність працівників у звітному періоді;

$\Delta\text{Ч}$ – зміна чисельності працівників.

3. *Балансовий (баланс трудового персоналу)*:

$$\text{Ч}_{\text{поч}} + \text{Ч}_{\text{пр}} = \text{Ч}_{\text{звіл}} + \text{Ч}_{\text{кін}},$$

де $\text{Ч}_{\text{пр}}$ – чисельність працівників, прийнятих на роботу;

$\text{Ч}_{\text{звіл}}$ – чисельність звільнених працівників;

$\text{Ч}_{\text{поч}}, \text{Ч}_{\text{кін}}$ – чисельність працівників на початок та кінець звітного періоду.

Тепер розглянемо *планування заробітної плати на підприємстві*.

В сучасних умовах національної економіки підприємствам ніхто не виділяє коштів на заробітну плату. Витрати на зарплату є частиною загальних витрат підприємства, тому їх регулюванню приділяють велику увагу. Відповідно,

зростає необхідність в об'єктивному і науково обґрунтованому плануванні заробітної плати.

Планування заробітної плати включає **планування фонду оплати праці і середньої заробітної плати**.



Фонд оплати праці – сума коштів, яку створюють на підприємстві для оплати праці всіх категорій персоналу, її включають до собівартості продукції. Його поділяють на:

- **погодинний ФОП** – являє собою всі види оплати праці за фактично відпрацьований час (людино-год.), складається із:

- зарплати, нарахованої відповідно до тарифних ставок і відрядних розцінок;

- премій та доплат за інтенсивність та умови праці, роботу в нічний час, за керівництво бригадою, навчання учнів;

- надбавки за професійну майстерність;

- **поденний ФОП** – оплата за час, відпрацьований в людино-днях, що включає в себе:

- годинний фонд зарплати;

- доплату підліткам за скорочений робочий день;

- оплату перерв у роботі матерів, які годують дітей;

- **місячний (річний) ФОП** – увесь фонд заробітної плати, нарахований працівникам підприємства, який складається з:

- денного фонду зарплати;

- оплати чергових та додаткових відпусток;

- оплати за час виконання державних і громадських обов'язків;

- зарплати працівників, скерованих на навчання або у відрядження;

- доплат за вислугу років.

Плановий фонд оплати праці – це вся сума коштів, що виділяється для оплати праці працівників у запланованому періоді. Вихідними даними для його розрахунку є виробнича програма підприємства, чисельність працівників окремих категорій, відрядні розцінки, тарифні ставки, фонд робочого часу.

Практичну реалізацію планування ФОП здійснюють за допомогою **диференційованих** та **укрупнених методів** розрахунку. Визначимо характеристики цих методів.

Планування ФОП здійснюється за категоріями працівників (робітники, спеціалісти, службовці, керівники).

Диференційований метод розрахунку досить точний і дає достовірні результати про необхідний фонд заробітної плати: спершу встановлюють пряму (основну) зарплату, потім визначають фонд погодинний, поденний, місячний. Метод передбачає розрахунок фонду заробітної плати за елементами його структури за кожною категорією працівників. Щодо окремих категорій працівників планується:

- *ФОП робітників-підрядників* на основі планової трудомісткості та визначеної середньої підрядної розцінки;
- *ФОП погодинних робітників* на основі середньої тарифної ставки за відпрацьований час;
- *ФОП керівників, спеціалістів, службовців* на основі *штатного розкладу*;
- *ФОП непромислової групи*, виходячи із затверджених штатних розкладів, посадових окладів, тарифних ставок у такий самий спосіб, як і фонд оплати праці аналогічних груп промислового персоналу.

Окремо планують **ФОП за нормативами**, при цьому у планових розрахунках використовують величину фонду оплати праці за попередній період з урахуванням фактичних фінансових можливостей та нормативу його приросту. Планування приросту ФОП пов'язують із показниками, які характеризують обсяги виробництва, зростання продуктивності праці, зниження витрат на одну гривню товарної продукції.

Укрупнений метод розрахунку передбачає проведення планування ФОП у цілому по підприємству і ґрунтується на диференційованих розрахунках.

Після встановлення фондів оплати праці визначають **рівень середньої заробітної плати** для всіх категорій працівників, її розраховують на основі планової чисельності визначених категорій працівників і планових фондів їхньої оплати праці.

Слід зауважити, що у процесі планування середньої зарплати по підприємству в цілому в неї включають усі виплати з фонду матеріального заохочення, за винятком засобів, спрямованих для надання матеріальної допомоги. У практиці господарювання *середню зарплату визначають двома способами:*

- *розподілом планового ФОП на планову чисельність працівників;*
- *розрахунково-аналітичним методом, з урахуванням впливу окремих факторів (зростання продуктивності праці, скорочення втрат робочого часу, зміни питомої ваги окремих категорій працівників, підвищення мінімальної заробітної плати, зміни умов праці тощо).*

Особливість планування середньої заробітної плати полягає у встановленні правильного співвідношення між темпами росту продуктивності праці та середньої зарплати.

У цілому планування трудових показників забезпечує формування соціальної відповідальності адміністрації підприємства перед своїми працівниками і суспільством. Від якості планування трудових показників залежить соціальна ефективність трудової, кадрової, соціальної політики, яка проводиться на підприємстві. Планування потрібне також для обґрунтування потреби в ресурсах, для залучення усіх виробничих потужностей, усіх ланок виробництва товарів та послуг, а також для узгодження діяльності між різними підрозділами всередині підприємства і взаємодії з іншими підприємствами.



Контрольні запитання

1. Опишіть узагальнювальні та детальні показники праці.
2. Яке значення відіграє планування праці в організації?
3. Де знаходиться планування трудових показників в системі планування підприємства?
4. Охарактеризуйте план праці та його структурні елементи.
5. Які структурні компоненти включає план праці?
6. Яку мету має планування підвищення продуктивності праці?
7. Розповісти про сутність методів планування продуктивності праці.
8. Які є етапи планування продуктивності праці?
9. Які завдання вирішує планування чисельності працівників?
10. Які методи планування чисельності робітників можуть бути використані?
11. Розповісти про баланс фонду робочого часу.
12. Детальніше описати планування фонду оплати праці.
13. Які методи можуть бути використані для планування фонду оплати праці?
14. Яка суть планування фонду оплати праці методом диференційованого розрахунку?
15. Розповісти про сутність планування середньої заробітної плати.

Рекомендована література: [4]; [11]; [12]; [14]; [25]; [26]; [29]; [39]; [40]; [41]; [51]; [82].

2.5 Аналіз, звітність та аудит у сфері праці



*Остерігайся незначних витрат -
найменша течія потопить
великий корабель.*

Бенджамін Франклін

В умовах цифровізації та розвитку технологій Індустрії 4.0 та 5.0 розвиваються і підходи до оцінювання та проведення аудиту у сфері праці.

Для того, щоб визначити ефективність економіки праці та системи управління персоналом необхідно сформулювати критерії ефективності, за якими доцільно проводити таку діагностику. Вибір критеріїв залежить від того, що саме оцінювати: діяльність конкретного керівника, трудові показники колективу або особливості виконавців.

Розглянемо класичні та нові підходи до аналізу та аудиту в сфері праці. Серед класичних підходів можна виділити аналіз сукупності трудових показників.



Трудові показники являють собою сукупність якісних і кількісних вимірників ступеня ефективності використання живої праці у процесі виробництва. Вони прямо впливають на кінцеві результати діяльності підприємства, а саме на обсяг виробництва, собівартість, прибуток, рентабельність, тому, аналіз трудових показників має надзвичайно важливе значення під час планування економічного та соціального розвитку підприємства.

Науковці виділяють дві **групи трудових показників**: узагальнювальні та часткові (рис. 2.34).

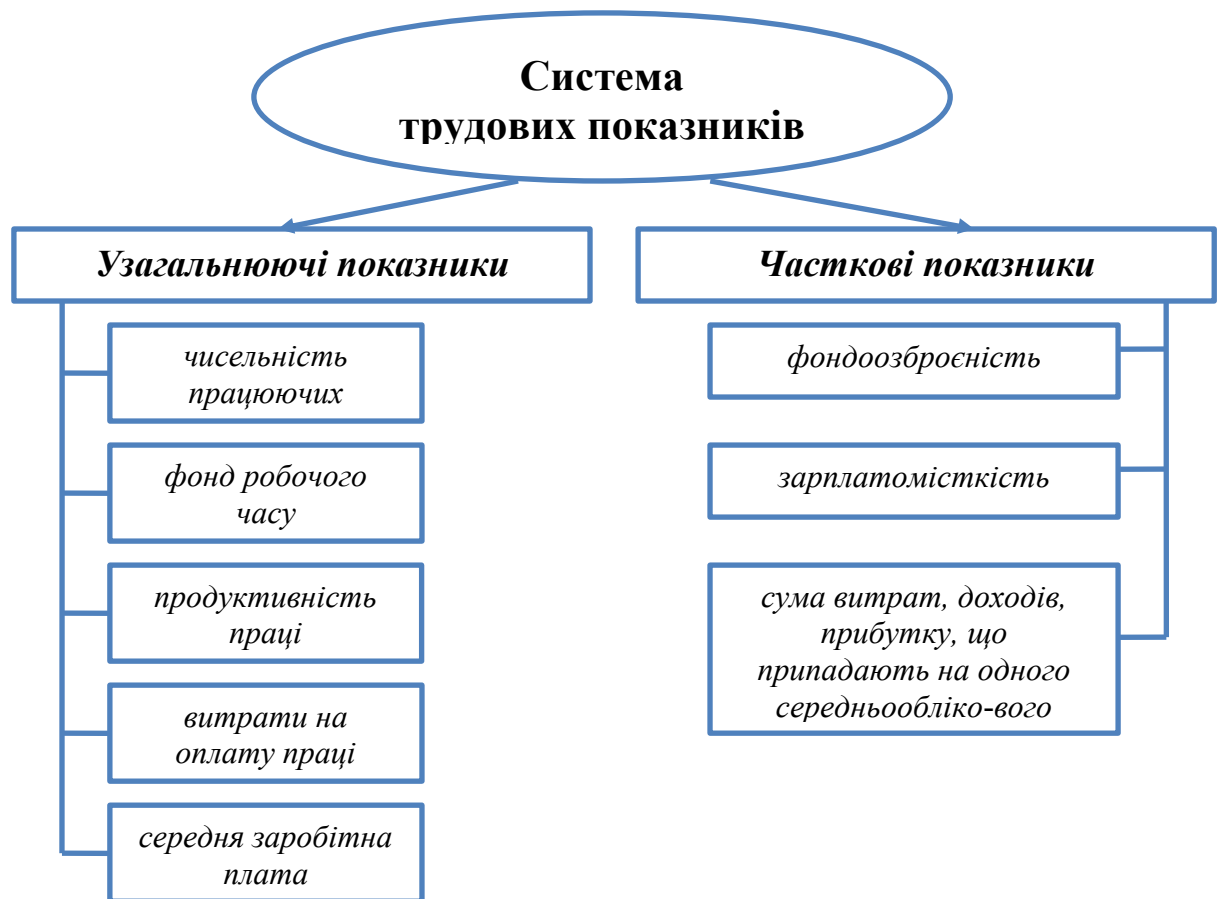


Рис. 2.34. Система трудових показників оцінювання ефективності використання робочої сили

Узагальнювальні показники відображають трудовий потенціал підприємства, ефективність та продуктивність праці, рівень матеріального стимулювання та оплати праці, а також ступінь використання фонду робочого часу.



Розрізняють такі групи узагальнювальних показників.

1. Показники чисельності працівників:

- на календарну дату (облікова, явочна);
- в середньому за календарний період (середньооблікова).

Облікова чисельність працівників охоплює всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, прийнятих на роботу на термін понад один день, незалежно від того, перебувають вони на роботі, у відпустці, відрядженні, звільнені від праці через хворобу чи інші обставини, і розраховується:

- щодо окремих категорій працівників (облікова чисельність робітників, керівників, спеціалістів, службовців);
- щодо працівників основного та допоміжного складу виробництва;
- щодо професійних та кваліфікаційних характеристик працівників.

Важливими є показники структури облікової чисельності (частка працівників окремої категорії, професії в обліковій чисельності працівників підприємства).

Явочна чисельність – це кількість працівників облікового складу, що в середньому з’являлись на роботу щодня протягом розрахункового періоду, визначається відношенням кількості людино-днів явок на роботу до кількості днів роботи підприємства за період.

Різниця між середньообліковою та явочною чисельністю характеризує кількість працівників облікового складу, які не з’являлись на роботу через відпустки, хвороби, відрядження, порушення дисципліни тощо.

Важливим у процесі аналізу є порівняння явочної чисельності з обліковою з метою визначення об’єктивних чи невинуватених причин невиходів працівників на роботу.

Середньооблікова чисельність – це сума щоденної чисельності, віднесена до кількості днів розрахункового періоду,

$$\bar{Ч} = Ч_{\text{яв}} Ч_{\text{неяв}} \cdot K,$$

де $\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства за певний період часу (місяць, квартал, рік);

$Ч_{\text{яв}}$ – явочна чисельність працівників;

$Ч_{\text{неяв}}$ – чисельність працівників, які не розпочали працю;

K – кількість календарних днів у досліджуваному періоді.

2. Показники ФРЧ є основою для обґрунтування виробничої програми підприємства (порівняння трудомісткості виробничої програми і нормативного фонду робочого часу працівників основного виробництва).

Розрізняють такі **види ФРЧ робітників**:

- календарний ФРЧ_{кал}: $\text{ФРЧ}_{\text{кал}} = D_{\text{кал}} \cdot T_{\text{зм}}$,
- номінальний ФРЧ_{ном}: $\text{ФРЧ}_{\text{ном}} = (D_{\text{кал}} - D_{\text{вих}} - D_{\text{св}}) \cdot T_{\text{зм}}$,

- явочний (фактичний) ФРЧ_{яв}:

$$\text{ФРЧ}_{\text{яв}} = (D_{\text{кал}} - D_{\text{вих}} - D_{\text{св}} - D_{\text{відп}} - D_{\text{хв}} - D_{\text{ін.невих}}) \cdot T_{\text{зм}},$$

- ефективний ФРЧ_{еф}: $\text{ФРЧ}_{\text{еф}} = \text{ФРЧ}_{\text{яв}} - B_{\text{в.з.}} - \text{Ч}_{\text{п.р.}}$

де $D_{\text{кал}}$ – кількість календарних днів за період;

$D_{\text{вих}}$, $D_{\text{св}}$ – кількість вихідних і святкових днів відповідно;

$D_{\text{відп}}$, $D_{\text{хв}}$, $D_{\text{ін.невих}}$ – кількість днів відпустки, хвороби та інших невиходів на роботу відповідно;

$B_{\text{в.з.}}$ – внутрішньозмінні простої;

$\text{Ч}_{\text{п.р.}}$ – тривалість понадурочних робіт;

$T_{\text{зм}}$ – тривалість робочої зміни, год.

Для розрахунку фондів робочого часу розробляють *баланс робочого часу*.

Потрібно мати на увазі, що баланси робочого часу складають для такої категорії персоналу, як робітники, і є основою для аналізу використання робочого часу.

3. Показники продуктивності праці характеризують ефективність праці, кількість та якість виконаної роботи за одиницю часу або витрати часу на виконання одиниці роботи.

Виділяють два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу.

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю затрат праці на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Розрізняють такі види трудомісткості:

- *технологічна трудомісткість* $T_{\text{т}}$ – визначається витратами праці основних робітників;
- *трудомісткість обслуговування* $T_{\text{о}}$ – визначається витратами праці допоміжних робітників, які зайняті обслуговуванням виробництва;

- *виробнича трудомісткість* T_v – складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи;

- *трудомісткість управління* T_y – визначається витратами праці керівників, професіоналів, фахівців, технічних виконавців;

- *повна трудомісткість продукції* T_n – відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу. Її визначають за формулою

$$T_n = T_t + T_o + T_y = T_v + T_y.$$

4. Показники витрат на оплату праці відображають:

- суму витрат на оплату праці;
- структуру витрат на оплату праці;
- рівень витрат на оплату праці.

Сума витрат на оплату праці передбачає розрахунок фонду оплати праці.



Фонд оплати праці – основний економічний показник з оплати праці, що широко використовується у господарській практиці, статистичній звітності, економічному аналізі.

Фонд оплати праці включає:

- фонд основної заробітної плати;
- фонд додаткової заробітної плати персоналу підприємства;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати (крім тих, які у законодавчо встановленому порядку до фонду оплати праці не входять, наприклад допомога з тимчасової непрацездатності, вихідна допомога та деякі інші).

Фонд основної заробітної плати – це заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) за відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами, включаючи преміальні доплати робітникам за перевиконання норм виробітку (крім одноразових премій), доплати за роботу у нічний час, у понаднормовий час, оплати простоїв не з вини робітників.

Фонд додаткової заробітної плати – це виплати, пов'язані з різними надбавками й доплатами, які передбачені чинним законодавством, а також

оплата щорічних і додаткових відпусток, передбачених законодавством, і робочого часу працівників, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків.

Фонд основної заробітної плати і фонд додаткової заробітної плати разом становлять *загальний фонд заробітної плати підприємства*.

До інших заохочувальних і компенсаційних виплат з фонду оплати праці належать винагороди за підсумками роботи за рік, суми наданих трудових і соціальних пільг працівникам, суми матеріальної допомоги.

На практиці розраховують такі *види ФОП*:

1. **Годинний ФОП** характеризує всі види оплати праці за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати, нарахованої відповідно до тарифних ставок, відрядних розцінок, премій.

2. **Денний ФОП** включає годинний фонд заробітної плати та частину доплат і надбавок (доплати певним категоріям працівників, доплати за підвищену якість роботи тощо).

3. **Щомісячний (квартальний, річний) ФОП** складається з денного фонду заробітної плати, оплати чергових та додаткових відпусток, оплати за час виконання державних і громадських обов'язків, заробітної плати працівників, скерованих на навчання.

Розрахунок ФОП передбачає розрахунок фонду прямої заробітної плати та розрахунок доплат у годинний, денний та щомісячний фонди заробітної плати.

У фонд прямої заробітної плати включають суму коштів, що нарахована працівникам-погодинникам відповідно до тарифних ставок та працівникам-відрядникам відповідно до індивідуальних та колективних відрядних розцінок.

Фонд прямої заробітної плати працівників основного виробництва можна розрахувати на основі інформації про обсяг виробничої програми та витрати по заробітній платі на виробництво (реалізацію) одиниці продукції.

Фонд прямої заробітної плати допоміжних працівників розраховують аналогічно до ФОП основних робітників, враховуючи обсяги допоміжних робіт (метод прямого розрахунку або чисельності працівників основного виробництва).

Суми доплат, надбавок, премій розраховують відповідно до вимог чинного законодавства, положень про преміювання та із врахуванням фінансових можливостей росту ФОП.

Розміри чергових і додаткових відпусток розраховують відповідно до показників фонду денної заробітної плати та середньої тривалості відпустки.

Розмір оплати часу виконання державних і громадських обов'язків визначають на основі середньогодинної заробітної плати і загальної кількості невиходів на роботу з певної причини.

Показники структури ФОП можуть відображати частку в сумі фонду оплати праці:

1. Основної та допоміжної заробітної плати.
2. Частку ФОП за окремий календарний період.
3. Частку ФОП окремих категорій працівників.
4. Частку ФОП окремих структурних підрозділів.
5. Частку витрат на оплату праці для визначення окремих завдань виробничої програми.

Рівень витрат на оплату праці показує частку витрат на оплату праці у загальній сумі обсягу господарської діяльності, його вимірюють у відсотках.

Зростання рівня ФОП відображає екстенсивний шлях використання трудового потенціалу.

5. Показники середньої заробітної плати відображають середньорічну чи середньомісячну заробітну плату найманих працівників за видами економічної діяльності щодо окремих категорій працівників та одного середньооблікового працівника.

Середню заробітну плату розраховують за формулою:

$$ЗП = \text{ФОП} \cdot Ч,$$

де ЗП – середня заробітна плата одного працівника;

ФОП – сума фонду оплати праці працівників підприємства;

Ч – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві.

Середня заробітна плата може бути розрахована для окремих категорій працівників з метою порівняння з показниками середньої зарплати за видами

економічної діяльності. Важливим є порівняння середньої заробітної плати з мінімальною.

До часткових показників праці відносять:

1. Фондоозброєність.
2. Зарплатомісткість.
3. Суму витрат, доходів, прибутку, що припадають на одного середньооблікового працівника.

Фондоозброєність – це показник оснащеності праці виробничими основними фондами, його визначають за формулою

$$\text{ФО} = \text{ОВЗ} \cdot \text{Ч},$$

де ОВЗ – середньорічна балансова вартість основних виробничих засобів;

Ч – середньооблікова чисельність працівників на підприємстві.

Зарплатомісткість продукції характеризує суму витрат на оплату праці, що міститься в сумі витрат на виробництво (реалізацію) одиниці продукції, її визначають за формулою:

$$\text{ЗМ} = \text{ФОП} \cdot \text{ВП (РП)},$$

де ФОП – сума фонду оплати праці на підприємстві;

ВП(РП) – обсяг валової (реалізованої) продукції у звітному періоді.

Важливим етапом оцінювання формування та використання трудових ресурсів підприємства є проведення *аналізу трудових показників*.

Аналіз трудових показників у сфері праці – це особливий вид економічних досліджень ефективності використання трудових ресурсів та управлінських рішень, на її підвищення, що проводиться з метою розкриття їх взаємозв'язків, сили взаємовпливу, визначення необхідності кожного з них.

Основними **завданнями аналізу** є (рис. 2.35):

- забезпечення об'єктивного оцінювання використання трудових ресурсів підприємства;
- визначення кількісних та якісних чинників на зміну трудових показників;
- дослідження способів усунення чинників негативного впливу на ефективність формування персоналу підприємства;

- розроблення рекомендацій покращення використання трудових ресурсів щодо підвищення продуктивності праці.

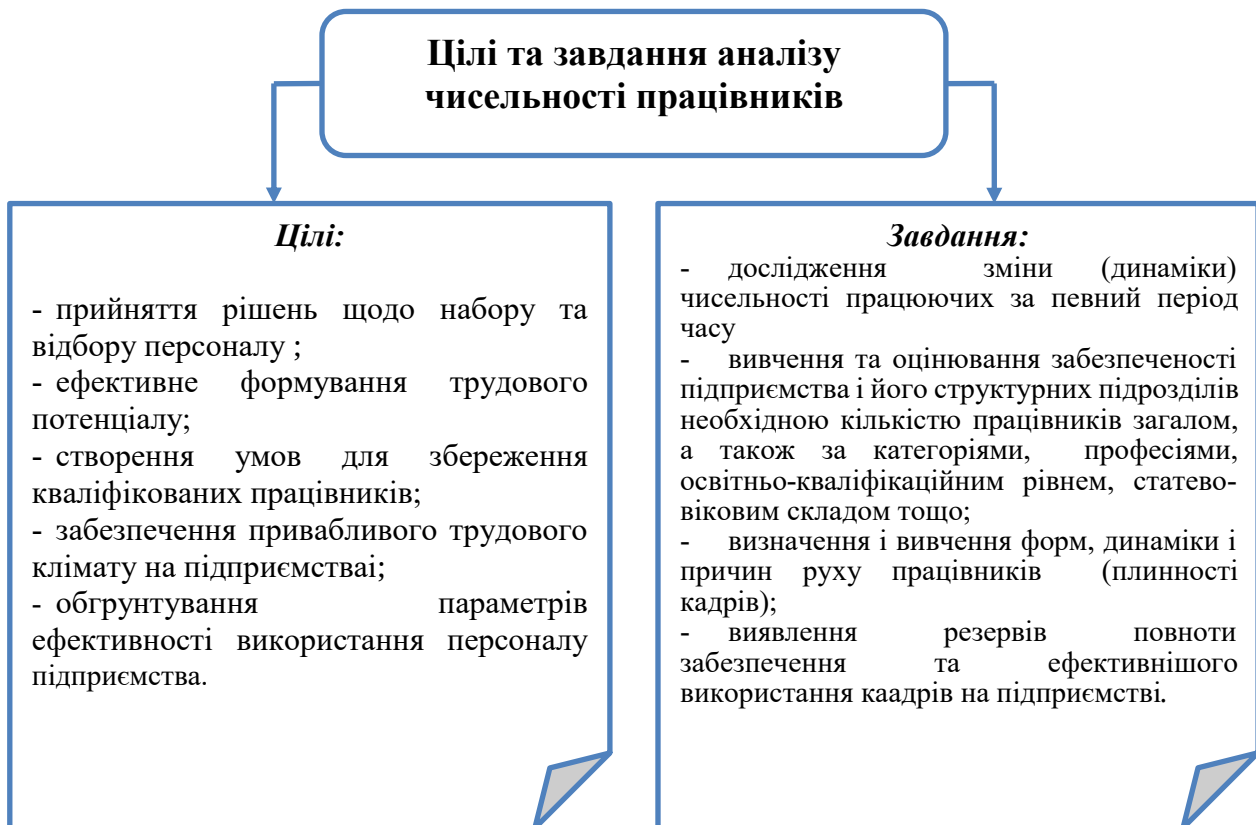


Рис. 2.35. Цілі та завдання аналізу чисельності працівників на підприємстві

Об'єктом аналізу є сукупність кількісних та якісних параметрів застосування живої праці у процесі виробництва.

У методиці аналізу трудових показників доцільно виділяти такі **об'єкти дослідження**:

- чинники і способи інтенсифікації та підвищення ефективності використання праці;
- трудові показники — забезпеченість трудовими ресурсами, продуктивність праці та її оплата;
- вплив трудових показників на кінцеві результати діяльності.

Інформаційною базою аналізу у сфері праці є план із праці, статистична та бухгалтерська звітність («Звіт із праці» (форма № 1-ПВ), «Звіт із праці» (форма № 2-ПВ), «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання» (форма № 6-ПВ), «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)»

(форма № 3-ПН), «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці» (форма № 1-ПВ (умови праці)), дані табельного обліку і відділу кадрів, акти ревізій і перевірок).

В умовах цифровізації економіки та розвитку підходів до управління персоналом та оцінювання праці, одним з сучасних напрямів в економіці праці та управління персоналом є розвиток HR-аналітики. HR-аналітика є процесом, в якому методи обробки даних та бізнес-аналітики (БА) застосовуються до обробки HR-даних. Її іноді називають аналітикою талантів. Крім того, інтелектуальний аналіз даних (data mining) у цьому контексті відноситься до практики вивчення баз даних для створення нової інформації. Саме тому, вона ґрунтується на сукупності даних про персонал та на визначенні відповідних HR-метрик, що дозволяють оцінити ефективність роботи працівника на різних етапах його життєвого циклу (рис.2.36).



Рис. 2.36. Елементи життєвого циклу працівника за Девідом Коксом

HR- метрики – це показники, які допомагають організаціям відстежувати та виміряти ключові процеси в сфері роботи працівників. Іншими словами, за

допомогою цих показників вимірюють ефективність працівників, їх ініціативність, проактивність та залученість на різних етапах життєвого циклу працівника.

У контрольному списку в табл.2.7 (додаток К) наведено загальні показники для різних аспектів оцінювання сфери праці – від зарплати до найму й утримання персоналу. Загальні рекомендації щодо отримання максимальної користі від HR-метрики можуть бути такі:

- Порівняти поточний період результативності з попередніми періодами, щоб визначити, чи показник, що вимірюється, покращується або погіршується;
- Багато з цих показників працюють найкраще, якщо їх розподілити за відділом, посадою, функціями HR, які визначаються тощо;
- Цей контрольний список містить як «жорсткі» показники, засновані на точних цифрах, так і «м'які» показники, що вимірюють суб'єктивні фактори, такі як задоволеність працівників на основі даних опитування.

У ринкових умовах господарювання надзвичайно важливим для кожного підприємства є визначення оптимальної чисельності працівників.

Метою аналізу чисельності працівників є необхідність оцінювання їх рівня для прийняття рішень, спрямованих на раціоналізацію трудової складової в діяльності підприємства. Ця мета має бути складовою цілей управління трудовим потенціалом і взаємозалежною в системі формулювання завдань.

Аналіз чисельності працівників підприємства передбачає проведення таких етапів аналітичної роботи (рис. 2.37).



Рис. 2.37. Складові аналізу чисельності працівників підприємства



Розглянемо більш детально запропоновану послідовність проведення аналізу чисельності працівників на підприємстві.

1. Аналіз забезпеченості підприємства персоналом

починається з вивчення відповідності фактичної чисельності плановій потребі в них як у цілому, так і за окремими категоріями та групами.

Відхилення фактичної чисельності від планової називають абсолютним. Крім абсолютного відхилення, визначають і відносне відхилення працівників $\Delta\text{Ч}_{\text{відн}}$ як різницю між фактичною середньообліковою чисельністю працівників і плановою, скоригованою на коефіцієнт виконання плану з випуску продукції:

$$\Delta\text{Ч}_{\text{відн}} = \text{Ч}_{\text{факт}} - \text{Ч}_{\text{пл}} \cdot \text{К}_{\text{вик.плану}},$$

де $\text{Ч}_{\text{факт}}$ – середньооблікова чисельність працівників за звітом (фактична);

$\text{Ч}_{\text{пл}}$ – середньооблікова чисельність працівників за планом;

$\text{К}_{\text{вик.плану}}$ – коефіцієнт виконання плану з випуску продукції.

Особливу увагу приділяють аналізу забезпеченості підприємства кадрами найбільш важливих професій. Необхідно аналізувати також якісний склад персоналу за рівнем кваліфікації.

Узагальнювальним показником, який характеризує кваліфікаційний склад працівників, є середній тарифний розряд $T_{\text{розр.сер.}}$, який визначають як середньозважену арифметичну величину за формулою:

$$T_{\text{розр.сер.}} = \frac{\sum_{i=1}^n \chi_{pi} \cdot p_i}{\sum_{i=1}^n \chi_{pi}},$$

де χ_{pi} – чисельність працівників i -го розряду;

p_i – розряд працівників;

n – кількість розрядів від 1 до n -го.

Відповідність кваліфікації працівників ступеню складності виконуваних ними робіт визначають показником $K_{\text{відп.кв.}}$:

$$K_{\text{відп.кв.}} = \frac{T_{\text{розр.сер.групи}}}{T_{\text{розр.сер.}}},$$

де $T_{\text{розр.сер.групи}}$ – середній тарифний розряд групи робітників;

$T_{\text{розр.сер.}}$ – середній тарифний розряд робіт, що виконуються.

Чисельність адміністративно-управлінського персоналу (керівників, спеціалістів, службовців) знаходять на основі врахування обсягу діяльності підприємства, його функцій і напрямів діяльності, обсягів документообігу, кількості підзвітних осіб, кількості постачальників і споживачів та інших важливих чинників і умов діяльності підприємства. Остаточну кількість працівників підприємства відображають у штатному розписі, який затверджує директор, він є основою набору і розстановки кадрів.

2. Аналіз чисельності працівників та динаміки її зміни проводять з метою попереднього оцінювання загальної кількості працівників підприємства в цілому та за окремими категоріями (групами) персоналу, а також відслідковування зміни чисельності працівників порівняно з попередніми періодами (табл. 2.8).

Динаміка чисельності працівників підприємства (приклад)

Роки	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	Абсолютні прирости, (+/-)		Темпи росту, %		Темпи приросту, %	
		Ланцюгові	Базові	Ланцюгові	Базові	Ланцюгові	Базові
Минулий період (2018 р.)	779	-	-	-	-	-	-
Базовий період (2019 р.)	998	219	219	128,1	128,1	128,1	128,1
Звітний період (2020 р.)	678	-320	-101	67,9	87,2	32,1	12,9

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2018-2020 рр.

Загальна зміна чисельності працівників має відповідати темпам розвитку господарської діяльності підприємства. З цією метою темпи зміни чисельності трудових ресурсів доцільно порівнювати з темпами зміни обсягу господарської діяльності у фактичних та зіставних цінах валового доходу, тривалості роботи підприємства та з іншими показниками діяльності.

3. **Аналіз руху робочої сили** передбачає детальне вивчення процесів, пов'язаних із прийомом та звільненням працівників підприємства. З цією метою вивчають загальний обсяг руху працівників, причини звільнення (з диференціацією за категоріями персоналу), якість та джерела покриття додаткової потреби у персоналі.

Для проведення аналізу руху робочої сили доцільно використовувати такі аналітичні показники:

Коефіцієнт обороту прийняття персоналу $K_{\text{пр}}$:

$$K_{\text{пр}} = \frac{Ч_{\text{пр}}}{\bar{Ч}},$$

де $Ч_{\text{пр}}$ – чисельність прийнятих на роботу працівників за рік;

$\bar{Ч}$ – середньооблікова чисельність трудових ресурсів.

Коефіцієнт обороту з вибуття персоналу $K_{\text{виб}}$:

$$K_{\text{виб}} = \frac{Ч_{\text{зв}}}{\bar{Ч}},$$

де $Ч_{\text{зв}}$ – чисельність звільнених працівників з різних причин за рік.

Коефіцієнт плинності кадрів $K_{\text{плин}}$:

$$K_{\text{плин}} = \frac{\text{Ч}_{\text{зв.п.пл}}}{\bar{\text{Ч}}},$$

де $\text{Ч}_{\text{зв.п.пл}}$ – чисельність звільнених за рік працівників поза планом (за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни та з інших причин, не пов’язаних із підприємством).

Втрати підприємства від плинності кадрів включають:

а) втрати робочого часу $T_{\text{втр}}$, днів:

$$T_{\text{втр}} = \text{Ч}_{\text{зв.п.пл}} \cdot D_{\text{н.втр}},$$

де $D_{\text{н.втр}}$ – час на заміщення необхідною робочою силою одного звільненого, днів;

б) втрати продукції $Q_{\text{втр}}$:

$$Q_{\text{втр}} = T_{\text{втр}} \cdot V_{\text{пл}},$$

де $V_{\text{пл}}$ – плановий виробіток на одного працівника за день, грн.

Коефіцієнт постійності складу персоналу підприємства $K_{\text{пост}}$:

$$K_{\text{пост}} = \frac{\text{Ч}_{\text{пост}}}{\bar{\text{Ч}}},$$

або

$$K_{\text{пост}} = 1 - \frac{\text{Ч}_{\text{зв.п.пл}}}{\bar{\text{Ч}} + \text{Ч}_{\text{пр}}},$$

де $\text{Ч}_{\text{пост}}$ – кількість постійних працівників, які є у списковому складі підприємства за весь рік.

Коефіцієнт загального обороту $K_{\text{заг.об.}}$:

$$K_{\text{заг.об.}} = \frac{\text{Ч}_{\text{пр}}}{\text{Ч}_{\text{зв}}},$$

Коефіцієнт змінюваності персоналу $K_{\text{зм.п.}}$, який визначається відношенням більшого із двох чисел – прийнятих і звільнених працівників – до середньооблікової чисельності працівників.

Середній стаж роботи працівників на певному підприємстві («відданість» персоналу) – відношення загальної суми років роботи всіх працівників на певному підприємстві до середньооблікової чисельності (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Аналіз руху робочої сили на підприємстві (приклад)

Показники	Базовий період (2019 р.)	Звітний період (2020 р.)	Відхилення від базового періоду	
			абсолютне, (+, -)	відносне, %
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	998	678	-320,0	0,68
Прийнято нових працівників протягом року, осіб	50	50	0	0
Вибуло працівників протягом року, осіб	50	50	0	0
Коефіцієнт обороту:	0	0	0	0
• із приймання	-	-	-	-
• із вибуття	-	-	-	-
Коефіцієнт плинності кадрів	0	0	0	0
Коефіцієнт загального обороту	0	0	0	0

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2019-2020 рр.

Плинність персоналу спричиняє чимало економічних втрат, серед яких можна виділити прямі втрати, викликані неукомплектованістю робочих місць виконавцями. Висока плинність кадрів знижує ефективність витрат на навчання працівників, тому що у разі їх звільнення ефект від навчання виникає або поза підприємством, що вклало у навчання кошти, або взагалі не виникає, якщо звільнення пов'язане зі зміною професії.

Для аналізу причин звільнення трудових ресурсів проводять класифікацію причин звільнення: із власного бажання, у тому числі у зв'язку зі вступом до закладів вищої освіти, призовом до армії, переїздом в іншу місцевість, за ініціативою адміністрації, зокрема через скорочення штатів, з причини порушення трудової дисципліни тощо.

Групування працівників за причинами звільнення дозволяє усвідомити можливість та доцільність управління цим процесом для пошуку резервів стабілізації трудового колективу.

У процесі аналізу складу прийнятих працівників вивчають їх якісні характеристики (стаж роботи, у тому числі за спеціальністю, кваліфікацією, місце попередньої роботи та причини звільнення тощо). Потрібна інформація може бути отримана через опитування та анкетування нових працівників.

Результати аналізу використовують для забезпечення адаптації нових працівників, визначення їх трудової мотивації, вибору форм стимулювання.

4. **Аналіз складу трудових ресурсів** передбачає визначення питомої ваги окремих категорій (груп) трудових ресурсів в їх загальній кількості та тенденцій її зміни порівняно з попередніми періодами (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Структура персоналу підприємства за категоріями (приклад)

Показники	Базовий період (2019 р.)	Звітний період (2020 р.)	Відхилення від базового періоду	
			абсолютне, (+, -)	відносне, %
Середньооблікова чисельність працівників, осіб у т. ч.:	998	678	-320	0,68
• управлінський персонал, осіб	149	88	-61	0,59
• питома вага управлінського персоналу, %	15%	13%	0	0,87
• промислово-виробничий персонал, осіб	648	454	194	0,70
питома вага промислово-виробничого персоналу, %	65%	67%	0	1,03
• допоміжний персонал, осіб	199	135	64	0,68
питома вага допоміжного персоналу, %	20%	20%	0	1,00

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2019-2020 рр.

Аналіз складу персоналу може проводитися за всіма ознаками його класифікації, що були розглянуті.

Особливу увагу слід звернути на вивчення тенденцій зміни професійного та кваліфікаційного складу працівників, змін у характері трудових відносин та у відношенні до власності підприємства.

Для оцінювання складу трудових ресурсів можна використовувати також коефіцієнти співвідношення чисельності окремих категорій працівників.

Аналіз складу кадрів за статеві-віковою ознакою на підприємстві можна провести, склавши таку таблицю (табл. 2.11).

Якісний склад кадрів підприємства за статеві-віковою ознакою
(приклад)

Показники	Базовий період (2019 р.)		Звітний період (2020 р.)		Відхилення від базового періоду			
	всього	жінок	всього	жінок	абсолютне, (+, -)		відносне, %	
					всього	жінок	всього	жінок
Облікова кількість штатних працівників, осіб	998	5	678	5	-320,0	0	0,78	0
Кількість працівників у віці:								
• 15 – 35 р.	100	1	100	1	0	0	0	0
• 36 – 49 р.	698	1	368	1	-330	0	0,52	0
• 50 – 54 р.	100	1	100	1	0	0	0	0
• 55 – 59 р.	50	1	50	1	0	0	0	0
Працівники пенсійного віку, осіб	50	1	50	1	0	0	0	0

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2019-2020 рр.

Аналіз вікової структури персоналу підприємства свідчить про акцентування уваги на таких якісних характеристиках персоналу, як молодість, креативність і нестандартний підхід під час вирішення поставлених завдань, але водночас, щоб підтримати ці характеристики досвідом і стриманістю, підприємство має аналізувати чисельність осіб старшого віку.

5. Аналіз укомплектованості кадрів проводять з метою вивчення ступеня забезпеченості працівниками всіх робочих місць та посад, передбачених штатним розкладом підприємства.

Ступінь забезпеченості трудових ресурсів $C_{\text{заб}}$ оцінюють так:

$$C_{\text{заб}} = \frac{Ч_{\text{ф.в.п}}}{Ч_{\text{п.шт}}},$$

де $Ч_{\text{ф.в.п}}$ – фактична чисельність працівників відповідної професії (кваліфікації посади);

$Ч_{\text{п.шт}}$ – чисельність персоналу відповідної професії (кваліфікації, посади) передбачена штатним розписом.

Цей аналітичний матеріал є необхідною передумовою залучення додаткової чисельності працівників, розроблення ефективних форм

стимулювання праці наявних працівників, особливо за категоріями та професіями з недостатнім рівнем забезпеченості.

6. *Аналіз ефективності використання робочого часу* проводять з метою оцінити напруженість праці, виявлення непродуктивних втрат робочого часу та визначення на основі цього можливих резервів скорочення трудових ресурсів торговельного підприємства. Для цього аналізують номінальний та реальний фонди робочого часу, його середню тривалість, обсяги невиходу на роботу (у людино-днях та людино-годинах), структуру неявок на роботу (за окремими причинами).

У методиці визначення рівня використання річного фонду робочого часу використовують такі коефіцієнти:

- *коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу:*

$$K_{\text{ФРЧ.ном}} = \frac{\text{ФРЧ}_{\text{еф}}}{\text{ФРЧ}_{\text{ном}}},$$

- *коефіцієнт використання реального фонду робочого часу:*

$$K_{\text{ФРЧ.реал}} = \frac{\text{ФРЧ}_{\text{еф.факт}}}{\text{ФРЧ}_{\text{еф.план}}}.$$

Особливу увагу у процесі цього етапу аналізу слід приділяти витратам робочого часу без поважних причин (у зв'язку із запізненням, прогулами, іншими причинами, не передбаченими законодавством).

Для виявлення причин цілоденних і внутрішньозмінних витрат робочого часу зіставляють дані фактичного і планового балансу робочого часу (табл. 2.12).

Вони можуть бути зумовлені об'єктивними і суб'єктивними обставинами, не передбаченими планом:

- додатковими відпустками з дозволу адміністрації;
- захворюваннями працівників з тимчасовою втратою працездатності;
- прогулами;
- простоями через несправність устаткування та ін.

Зменшення втрат робочого часу із причин, які залежать від трудового колективу, є резервом збільшення виробництва продукції, що не потребує додаткових капітальних вкладень і дає змогу швидко отримати результат.

Аналіз використання фонду робочого часу на підприємстві (приклад)

Показники	На одного робітника		Відхилення від плану	
	План	Факт	На одного робітника	На всіх робітників
Календарна кількість днів	365	365	0	0
У т. ч.:				
• святкові і вихідні дні	115	115	0	0
Номінальний фонд робочого часу, дні	250	250	0	0
Неявки на роботу, дні				
У т. ч.:				
• щорічні відпустки	24	24	0	0
• відпустки для навчання	0	0	0	0
• відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами	0	0	0	0
• додаткові відпустки:	0	0	0	0
– з дозволу адміністрації	0	0	0	0
– через хворобу	0	0	0	0
• прогули	0	0	0	0
• простой	0	0	0	0
Явочний фонд робочого часу, дні	226	226	0	0
Тривалість робочої зміни, год.	8	8	0	0
Бюджет робочого часу, год.	1808	1808	0	0
Передсвяткові скорочені дні, год.	0	0	0	0
Пільговий час для підлітків, год.	0	0	0	0
Внутрішньозмінні простой, год.	0	0	0	0
Корисний фонд робочого часу, год.	1808	1808	0	0
Середня тривалість робочої зміни, год.	8	8	0	0
Надурочно відпрацьований час, год.	0	0	0	0
Непродуктивні витрати робочого часу, год.	0	0	0	0

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2019-2020 рр.

Таким чином інформація, отримана в результаті аналізу чисельності працівників за оперативний період, передбачає деталізацію щодо окремих працівників, визначення виконання режиму роботи, причин порушень трудової дисципліни та розроблення організаційних заходів забезпечення ефективності використання трудового потенціалу. Інформацію аналізу використовують для планування трудового потенціалу підприємства.

Наступним кроком аналізу узагальнювальних трудових показників є **аналіз продуктивності праці**.

Правильний вимір продуктивності праці допомагає розкрити і мобілізувати її резерви. Показники продуктивності праці повинні відображати ефективність не тільки індивідуальної і сукупної праці робітників підприємства, але й праці робітників галузі, тому що динаміка продуктивності праці та поліпшення якості продукції є результатом діяльності усіх працівників, причетних до процесу виробництва. Підвищення індивідуальної продуктивності має збігатися з ростом народногосподарської продуктивності.

Метою аналізу продуктивності праці є відображення реальної картини використання праці на підприємстві та встановлення оптимального співвідношення між обсягом виробленої працівником продукції та його заробітною платою.

Цілі та завдання аналізу продуктивності праці показано на рис. 2.38.

Для оцінювання рівня інтенсивності використання персоналу застосовують систему *узагальнювальних, окремих і допоміжних показників продуктивності праці.*

До *узагальнювальних показників* належать середньорічний, середньоденний, середньогодинний виробіток на одного робітника, а також середньорічний виробіток продукції на одного працівника у вартісному вираженні.

Індивідуальні показники – це витрати часу на виробництво одиниці продукції певного виду (трудомісткість продукції) або випуск продукції певного виду.

Допоміжні показники характеризують витрати часу на виконання одиниці певного виду робіт або обсяг виконаних робіт за одиницю часу.

Послідовність аналізу продуктивності праці працівників підприємства показано на рис. 2.38.



Рис. 2.38. Цілі та завдання аналізу продуктивності праці

1. Аналіз рівня й динаміки виробітку працівників і трудомісткості випуску продукції передбачає розрахунок та аналіз значення випуску продукції на одного працівника підприємства та оберненого показника – трудомісткості випуску продукції.

Як відомо, основою для забезпечення високих і сталих темпів зростання продуктивності праці є створення необхідних умов для ефективної праці, визначення ефективної форми організації праці, формування системи контролю, оцінювання якості та кількості праці тощо. Щоб визначити ефективність управлінських рішень у цьому напрямі, на першому етапі аналізу вивчають динаміку загальної зміни у величині продуктивності праці (табл. 2.13).

Аналіз рівня та динаміки виробітку продуктивності праці проводять, щоб дослідити загальну зміну рівня виробітку та трудомісткості в цілому по підприємству та в його структурних підрозділах.

Зміна показників продуктивності праці персоналу підприємства
(приклад)

Показники	Період дослідження		Відхилення	Темп росту, %
	Базовий період (2019 р.)	Звітний період (2020 р.)		
Обсяг випуску продукції, тис. грн	130 377	110 184	- 20 193	84
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	998	678	-320	67
Фонд робочого часу 1 працівника, днів.	257	258	1	100,39
Виробіток одного працівника за певний період часу (за день), тис.грн	130,63	147,76	17,13	1,13

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2019-2020 рр.

2. Оцінювання впливу факторів, що обумовили зміну рівня виробітку працівників. Цей етап аналізу має за мету кількісне оцінювання впливу на рівень виробітку окремих факторів.

Відомо, що найбільш узагальнювальним показником продуктивності праці є *середньорічний виробіток продукції на одного працівника*. Його величина залежить не лише від виробітку робітників, а й частки останніх у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу $Ч_{ПВП}$, а також від кількості відпрацьованих днів, тривалості робочого дня, середньогодинного та середньоденного виробітку тощо.

Оцінювання впливу названих факторів на рівень виробітку проводять за структурно-логічною факторною моделлю, показаною на рис. 2.39.

Пошук резервів зростання продуктивності праці в цілому по підприємству пов'язаний переважно із вивченням стану продуктивності праці працівників. Щодо цього, в аналізі використовують показники середньорічного середньоденного і середньогодинного виробітку на одного працівника.

Розрахунок впливу факторів на середньорічний виробіток працівників та робітників проводять на основі методу ланцюгових підстановок або індексного методу за формулою (відповідно до рис. 2.40):

$$V_{\text{ден}} = Ч \cdot Д \cdot Т \cdot V_{\text{год}},$$

$$V_{\text{річ}} = Д \cdot Т \cdot V_{\text{год}}.$$

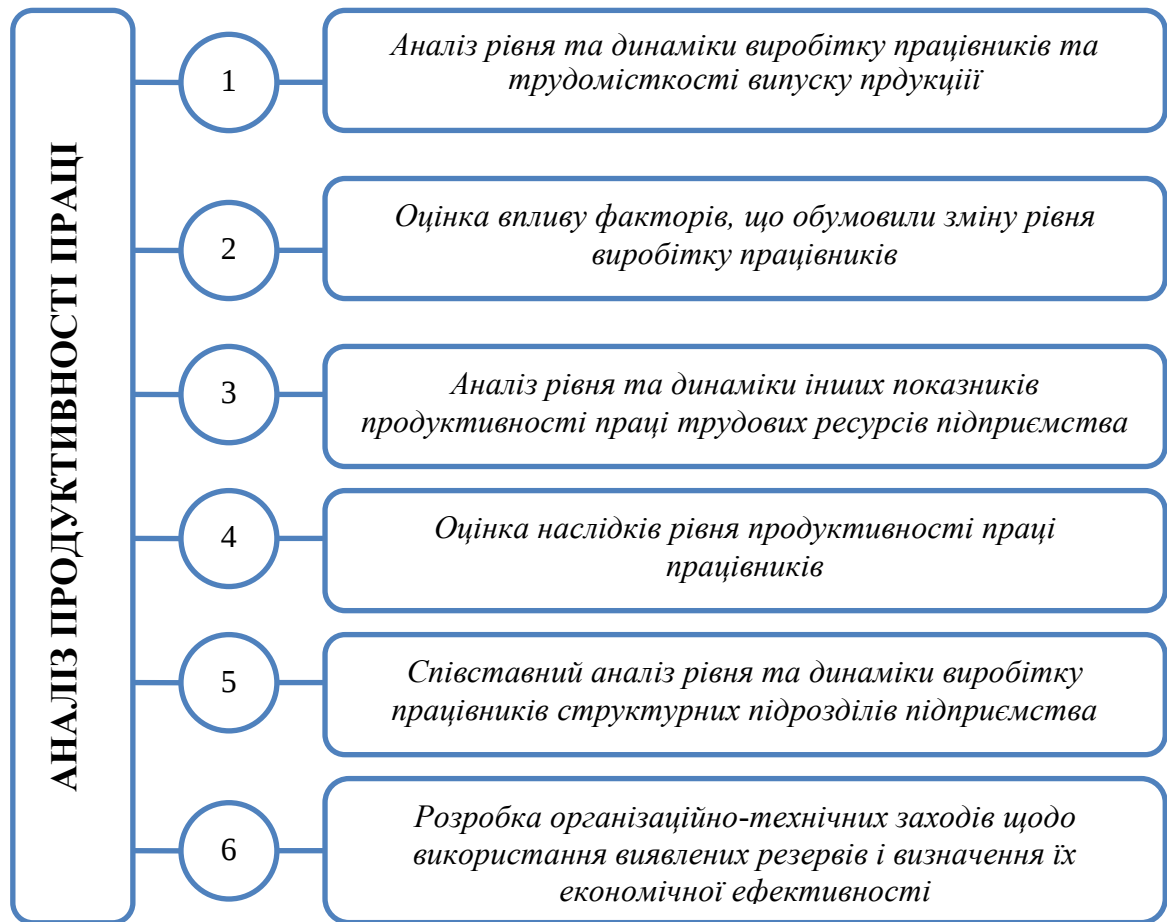


Рис. 2.39. Етапи проведення аналізу продуктивності праці на підприємстві

Така модель дозволяє врахувати вплив чинників різних груп. Так, питома вага робітників у чисельності ПВП характеризує зміну у структурі тих, що працюють, зміни відпрацьованих днів та годин, відображає ефективність організації управління, виробництва і праці, годинний виробіток, реагує на структурні зрушення у виробництві та трудомісткості виробництва.

Оцінити середньогодинний виробіток можна за формулою:

$$V_{\text{год}} = \frac{Q_{\text{факт}} \pm \Delta \text{ВП}_{\text{стр}}}{T_{\text{факт}} + T_{\text{ек}} - T_{\text{н}}}.$$

де $Q_{\text{факт}}$ – фактичний обсяг виробництва продукції, тис. грн;

$\Delta ВП_{стр}$ – зміна вартості проведеної продукції унаслідок структурних зрушень, тис. грн;

$T_{факт}$ – фактична кількість відпрацьованого часу за рік всіма робітниками, тис. люд.-год.;

$T_{ск}$ – надпланова економія часу за рахунок впровадження заходів із НТП, тис. люд.-год.;

$T_{н}$ – непродуктивні витрати робочого часу, пов'язані з виготовленням забракованої продукції та виправленням браку, а також з відхиленням від технологічного процесу, тис. люд.-год.



Рис. 2.40. Факторна модель оцінювання продуктивності праці

Результати аналізу доцільно звести у таблицю (табл. 2.14).

Зміна показників середньорічної, середньоденної та середньогодинної продуктивності праці на підприємстві (приклад)

Показники	Базовий період (2019 р.)	Звітний період (2020 р.)	Динаміка, % (2020/2019)	Абсолютна зміна (2020/2019)
Обсяг господарської діяльності, тис. грн	130 377	110 184	84,51	-20,19
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	998	678	67,94	-320
Фактичний фонд робочого часу: • відпрацьовано людино-днів • відпрацьовано людино-годин	249500 1996000	169500 1356000	67,94 67,94	-80000 -640000
Середньорічна продуктивність праці, тис. грн	0,13	0,16	124,4	0,03
Середньоденна продуктивність праці, тис. грн	0.000523	0,000650	124,4	0,0001
Середньогодинна продуктивність праці, тис. грн	0,000065	0,000081	124,4	0,00002

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2019-2020 рр.

Просте порівняння цих показників у динаміці дає можливість дійти певних висновків щодо впливу на продуктивність праці персоналу факторів, пов'язаних з використанням робочого часу.

3. Аналіз рівня та динаміки інших показників продуктивності праці трудових ресурсів підприємства. На цьому етапі аналізу проводять розрахунок та визначають зміни порівняно з попереднім періодом інших показників продуктивності – обсягу господарської діяльності на одну відпрацьовану людино-годину (людино-день), обсягу господарської діяльності на одиницю витрат підприємства на оплату праці працівників, обсягу господарської діяльності на одиницю загальних витрат на утримання трудових ресурсів, відпрацьований людино-день (людино-годину), одиницю витрат на оплату праці та витрат на утримання трудових ресурсів тощо.

Для деталізації аналізу трудомісткості проводять факторний аналіз за моделлю залежності трудомісткості від фонду робочого часу та обсягу господарської діяльності:

$$TP = \frac{ФРЧ}{Q},$$

де TP – трудомісткість виробництва, люд.-год./грн;

ФРЧ – фонд робочого часу, люд.-год.;

Q – обсяг господарської діяльності підприємства, тис. грн.

Така модель свідчить про те, що факторами зміни трудомісткості є фонд робочого часу та обсяг господарської діяльності. У свою чергу, ФРЧ визначається:

$$ФРЧ = Ч \cdot ФРЧ_{1 \text{ прац}},$$

де ФРЧ_{1прац} – відпрацьований час одним працівником, люд.-год.

Окремо проводять аналіз трудомісткості за її видами (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

Зміна трудомісткості виробництва (реалізації) продукції на підприємстві (приклад)

Показники	Базовий період (2019 р.)	Звітний період (2020 р.)
Обсяг господарської діяльності, тис. грн	130 377	110 184
Середньооблікова чисельність працівників, осіб, у т. ч.:	998	678
• керівники, спеціалісти, службовці;	150	88
• робітники, з них:		
– основні робітники;	648	455
– допоміжні робітники	200	135
Фактичний фонд робочого часу:		
• відпрацьовано людино-днів	169500	249500
• відпрацьовано людино-годин	1356000	1996000
Повна трудомісткість продукції, у т. ч.:	10,4	18,12
• трудомісткість обслуговування	2,07	3,44
• виробнича трудомісткість	6,77	12,51
• трудомісткість управління	1,56	2,17

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2019-2020 рр.

Для оцінювання рівня продуктивності праці окремих категорій працівників підприємства систему узагальнювальних показників продуктивності можна

доповнити спеціальними (додатковими) показниками (у разі наявності потрібної інформації), зокрема:

- кількість обслужених покупців на одного працівника;
- кількість розрахункових операцій, виконаних одним працівником;
- обсяг фасувальних робіт (у тонах або інших натуральних одиницях), виконаних одним працівником;
- обсяг навантажувально-розвантажувальних робіт, проведених одним працівником тощо.

Їх розрахунок та аналіз змін у зіставленні з попередніми періодами дозволяє більш реально оцінити продуктивність праці окремих категорій персоналу.

4. Оцінювання наслідків рівня продуктивності праці працівників.

Результатом зростання продуктивності праці є додатковий обсяг господарської діяльності, дохід та прибуток, отримані умовно. Зниження рівня продуктивності праці обумовлює умовні витрати господарської діяльності, а відповідно, – доходу та прибутку підприємства.

Оцінювання наслідків зміни рівня продуктивності праці дозволяє наочно відобразити та усвідомити необхідність зусиль, спрямованих на зростання продуктивності праці; під час проведення організаційно-економічних заходів із пошуку та мобілізації результатів зростання продуктивності праці – оцінити ефективність та доцільність їх проведення.

5. Зіставний аналіз рівня та динаміки виробітку працівників структурних підрозділів підприємства (зведеного до зіставної трудомісткості). Цей етап аналізу передбачає розрахунок та динамічний аналіз рівня виробітку працівників окремих структурних підрозділів підприємства на основі проведення експериментального оцінювання трудомісткості виробництва (реалізації) окремих одиниць продукції.

Такий аналіз дозволяє більш реально оцінити зміни рівня виробітку по окремих структурних підрозділах підприємства, визначити підрозділи, що потребують першочергової уваги, та прийняти необхідні організаційно-

економічні заходи у зв'язку з низьким рівнем або тенденцією до зниження рівня продуктивності праці.

6. Розроблення організаційно-технічних заходів щодо використання виявлених резервів і визначення їх економічної ефективності.

Проведені розрахунки показників продуктивності праці є підставою пошуку організаційно-технічних заходів щодо використання виявлених резервів росту, тому правомірно на їх підставі розробити напрями і способи забезпечення росту продуктивності праці. На рис. 2.41 схематично показано основні напрями, за якими має бути розроблено заходи щодо використання резервів росту продуктивності праці на підприємстві.

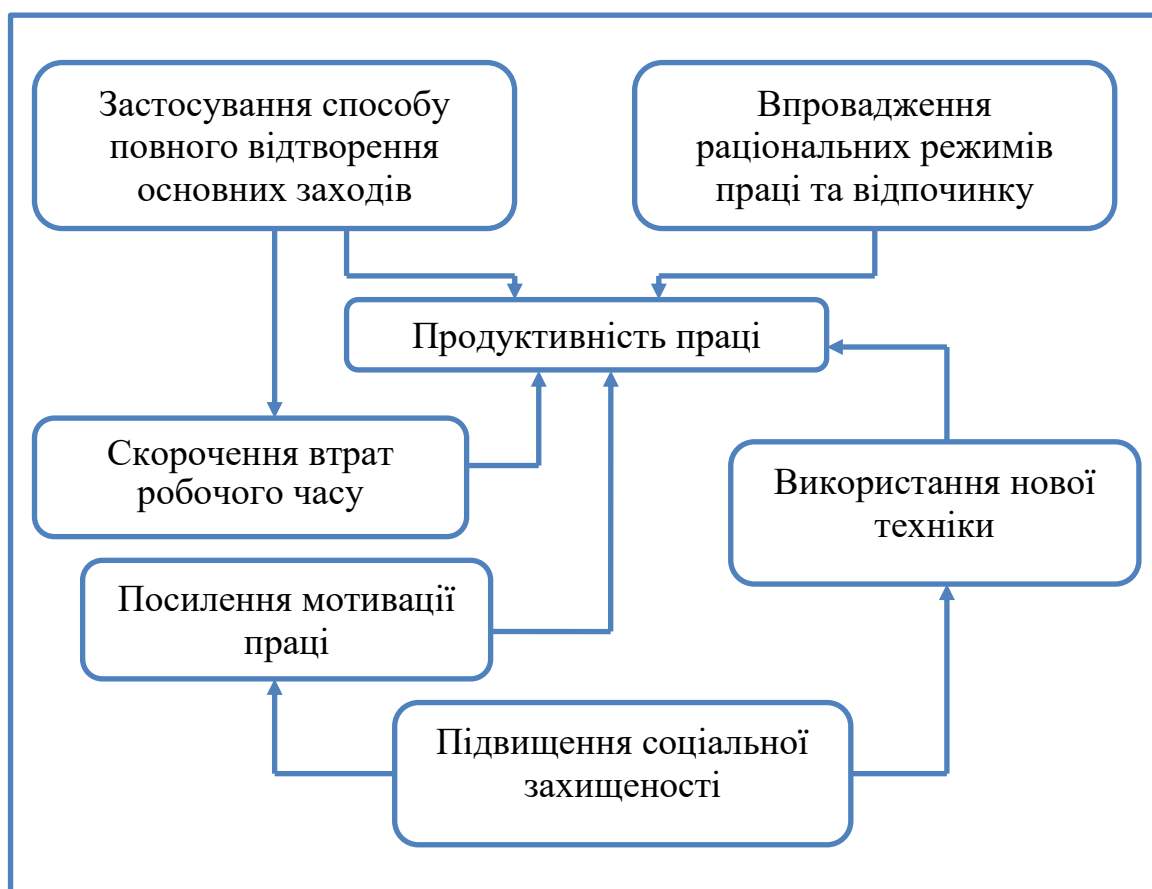


Рис. 2.41. Основні напрями росту продуктивності праці

Саме за цими напрямками необхідно виявляти резерви росту і формувати модель управління продуктивністю праці в сучасних умовах господарювання. Усі вони тісно між собою пов'язані і виявляються комплексно.

Важливим кроком аналізу трудових показників є **аналіз витрат на оплату праці**.

Метою проведення аналізу витрат на оплату праці на підприємстві є оцінювання доцільності застосування форм та систем оплати праці, активності запровадженої системи матеріального стимулювання, визначення нерациональних витрат на оплату праці, що потребують удосконалення або ліквідації.

Цілі та завдання аналізу витрат на оплату праці зображено на рис. 2.42.

Аналіз витрат на оплату праці передбачає оцінювання формування та використання фонду оплати праці на підприємстві, етапи проведення яких зображено на рис. 2.42 та 2.43.



Рис. 2.42. Цілі та завдання аналізу витрат на оплату праці

1. На першому етапі проводять **аналіз загального обсягу, динаміки фонду оплати праці**. При цьому оцінюють загальний обсяг фонду оплати праці, аналізують абсолютну та відносну зміни його розміру порівняно з попереднім періодом.

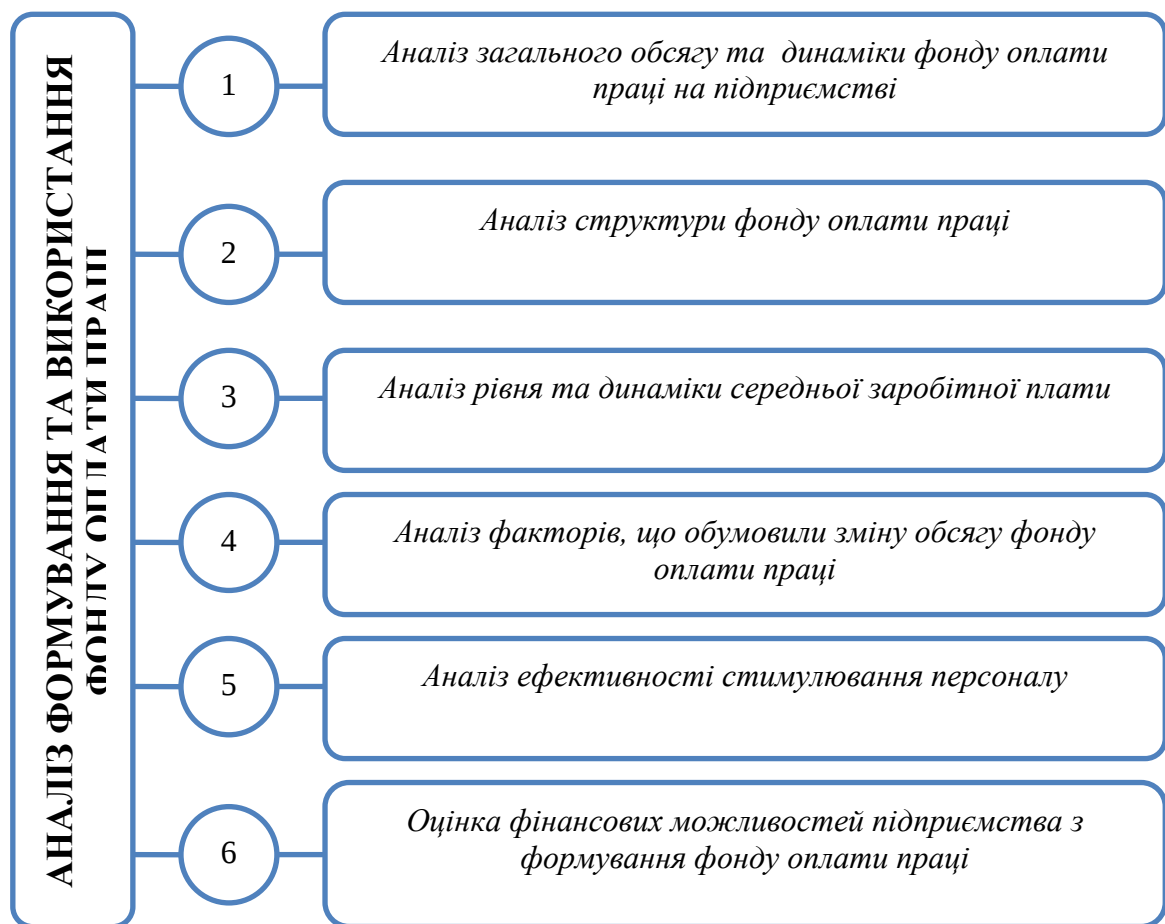


Рис. 2.43. Етапи проведення аналізу формування та використання фонду оплати праці

2. Важливим етапом є *аналіз структури фонду оплати праці*.

На цьому етапі аналізу визначають обсяги та питому вагу у складі загального обсягу фонду оплати праці – основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат; оцінюють зміни, що відбулися протягом аналізованого періоду; аналізують співвідношення між окремими напрямками стимулювання. Проведення цієї роботи дозволяє визначити та оцінити доцільність орієнтації системи матеріального стимулювання підприємства.

Високий рівень та зростання питомої ваги основної заробітної плати свідчить про пріоритетність для підприємства таких принципів стимулювання, як гарантованість та стабільність рівня оплати праці.

Зростання рівня додаткової заробітної плати (відносно основної) є результатом підвищення уваги до зростання ефективності витрат на оплату праці, принципу її використання.

Зростання розміру інших заохочувальних та компенсаційних виплат визначає орієнтування системи матеріального стимулювання на результати діяльності підприємства, насамперед отримання прибутку та участь у ньому найманих працівників, посилення уваги до «негрошових» форм заохочення та закріплення персоналу.

Більш конкретні висновки дозволяє отримати *аналіз форм стимулювання*, які використовують у межах кожного напрямку використання коштів.

Так, *аналіз складу основної заробітної плати* дозволяє встановити обсяги застосування (ступінь поширення) окремих систем оплати праці (відрядної, погодинної, контрактної та ін.).

Аналіз складу додаткової заробітної плати дозволяє визначити активність підприємства у використанні окремих інструментів стимулювання продуктивності праці – преміювання, надбавок та доплат, одноразових заохочень тощо; визначити обсяги компенсаційних виплат, що застосовуються для компенсації працівникам особливих умов праці на певному підприємстві; оцінити розміри та визначити можливі причини зростання інших виплат, що включаються до складу додаткової оплати праці (оплата щорічних та додаткових відпусток, збереження заробітної плати у передбачених законодавством випадках, здійснення витрат і купівля спеціального одягу та взуття тощо).

Аналіз складу інших заохочувальних та компенсаційних виплат дозволяє встановити, яку форму заохочення за рахунок прибутку вважати найбільш дієвою – премії та інші грошові виплати, оплата акцій підприємства або участь в його викупі, надання соціальних та трудових пільг у негрошовій формі тощо.

Характеристику змін у витратах на оплату праці на підприємстві та результати її аналізу наведено у табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Динаміка фонду оплати праці та його структури на підприємстві (приклад)

Показники	Базовий період (2019 р.)		Звітний період (2020 р.)		Відхилення, (+, -)
	сума, тис. грн	частка, %	сума, тис. грн	частка, %	
Фонд оплати праці всього, у т. ч.:	84289	100	91824	100	-7535
1.1. Фонд основної заробітної плати	67431,2	80	73459,2	80	6028
1.2. Фонд додаткової заробітної плати, з нього:	16857,8	20	18364,8	20	1507
• надбавки та доплати до тарифних ставок та окладів	16000,8	94,9	18000,8	98,0	2000
• премії за виробничі результати	657	5,1	114	2,0	-543
1.3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати, з них:	200	100	250	100	50
• матеріальна допомога	100	50	150	60	50
• соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	100	50	100	40	0

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2019-2020 рр.

Проведення цієї роботи дозволяє визначити та оцінити доцільність орієнтації системи матеріального стимулювання підприємства та ефективності витрат на оплату праці.

3. *Аналіз рівня та динаміки середньої заробітної плати* проводять у цілому та за категоріями трудових ресурсів. На цьому етапі роботи обчислюють рівень середньої заробітної плати в цілому по підприємству та по окремих категоріях трудових ресурсів, визначають зміни, які відбуваються у значенні цих показників порівняно з попереднім періодом (табл. 2.17).

Для обґрунтування висновку щодо виконання заробітною платою відтворювальних функцій середньорічну заробітну плату визначають не тільки у грошовому вимірі, а й системою відносних показників: у коефіцієнті перевищення встановленого державою рівня мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму, неоподаткованого мінімуму заробітної плати.

Зміна середньої заробітної плати працівників на підприємстві (приклад)

Показники	Базовий період (2019 р.)	Звітний період (2020 р.)	Абсолютне відхилення, (+, -)	Динаміка, %
Фонд оплати праці, тис. грн	91824	84289	-4535	91,8
Фонд робочого часу загальний, людино-годин	1996000	1356000	-640000	67,94
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	998	678	-320	67
Фонд робочого часу одного працівника, людино-годин	2000	2000	-	-
Кількість днів роботи підприємства на рік, днів	250	250	0	-
Заробітна плата одного працівника, грн:				
• середньорічна	92008	124320	32312	135,1
• середньомісячна	7 670	10 360	2690	135,1
• середньоденна	368,03	497,28	129,25	135,1
• середньогодинна	46,00	62,16	16,16	135,1

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2019-2020 рр.

У процесі аналізу також визначають *реальну заробітну плату* (коригуванням фактичної середньорічної заробітної плати на індекс зміни цін на товари та послуги) та аналізують динаміку її зміни.

Такі методичні підходи дозволяють дати більш об'єктивний висновок щодо рівня та динаміки середньорічної заробітної плати.

Доцільно також провести порівняння рівня середньорічної заробітної плати, що склався на певному підприємстві, із середньогалузевим рівнем та рівнем оплати праці на підприємствах, які діють аналогічно. Таке порівняння дозволяє визначити достатність витрат на стимулювання персоналу для забезпечення стабільності трудового колективу та реалізації його економічних інтересів.

4. На четвертому етапі проводять *аналіз факторів, що обумовили зміну обсягу фонду оплати праці*.

Найважливішими факторами, вплив яких оцінюється кількісно, є:

- зміна середньооблікової чисельності працівників підприємства;
- зміна продуктивності праці;
- зміна рівня середньої заробітної плати;
- зміна середньої кількості днів, відпрацьованих одним працівником;
- зміна тривалості робочої зміни;
- інфляція;
- зміни у складі трудових ресурсів підприємства.

Показник фонду оплати праці тісно пов'язаний з іншими показниками, зокрема, як уже було зазначено, із середньообліковою чисельністю працівників, продуктивністю праці та середньою заробітною платою. Таку залежність можна виразити, використовуючи таку послідовність розрахунків.

Насамперед знаходять ФОП:

$$\text{ФОП} = Ч \cdot \text{ЗП},$$

де Ч – середньооблікова чисельність працівників підприємства;

ЗП – середня заробітна плата одного працівника.

Середньооблікову чисельність працівників можна подати як відношення обсягу господарської діяльності до продуктивності праці:

$$Ч = \frac{Q}{\text{ПП}},$$

де Q – обсяг господарської діяльності підприємства;

ПП – продуктивність праці працівників.

Поєднуючи ці дві формули, фонд оплати праці можна подати у вигляді такої залежності:

$$\text{ФОП} = \frac{Q \cdot \text{ЗП}}{\text{ПП}},$$

Запропонована залежність свідчить про те, що з підвищенням продуктивності праці фонд оплати праці має зменшуватися, інакше витрати фонду оплати праці будуть непродуктивними.

Більш детально факторний аналіз фонду оплати праці можна зробити за такою моделлю:

$$\text{ФОП} = Ч \cdot Д \cdot Т \cdot \text{ЗП}_{\text{год}},$$

де Д – кількість відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік, днів;

T – середня тривалість робочої зміни, год.;

$ЗП_{\text{год}}$ – середньогодинна заробітна плата одного працівника, грн.

Розглянемо послідовність впливу кожного із зазначених факторів на зміну фонду оплати праці за допомогою способу ланцюгових підстановок.

• ***Зміна середньооблікової чисельності працівників підприємства:***

$$\Delta \text{ФОП} (Ч) = (Ч_1 - Ч_0) \cdot D_0 \cdot T_0 \cdot ЗП_{\text{год } 0},$$

де $\Delta \text{ФОП} (Ч)$ – зміна фонду оплати праці за рахунок зміни середньооблікової чисельності працівників;

$Ч_0$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства (за минулий період);

$Ч_1$ – середньооблікова чисельність працівників підприємства (за звітний період);

D_0 – кількість відпрацьованих днів одним працівником в середньому за рік (за минулий період), днів;

T_0 – середня тривалість робочої зміни (за минулий період), год.;

$ЗП_{\text{год } 0}$ – середньогодинна заробітна плата одного працівника (за минулий період), грн.

• ***Зміна кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік:***

$$\Delta \text{ФОП} (\bar{D}) = \bar{Ч}_1 \cdot (D_1 - D_0) \cdot T_0 \cdot \bar{ЗП}_{\text{год } 0},$$

де $\Delta \text{ФОП} (\bar{D})$ – зміна фонду оплати праці за рахунок зміни кількості відпрацьованих днів одним працівником в середньому за рік;

D_1 – кількість відпрацьованих днів одним працівником в середньому за рік (за звітний період), днів.

• ***Зміна середньої тривалості робочої зміни:***

$$\Delta \text{ФОП} (T) = \bar{Ч}_1 \cdot D_1 \cdot (T_1 - T_0) \cdot \bar{ЗП}_{\text{год } 0},$$

де $\Delta \text{ФОП} (T)$ – зміна фонду оплати праці за рахунок зміни середньої тривалості робочої зміни.

T_1 – середня тривалість робочої зміни (за звітний період), год.

• ***Зміна середньогодинної заробітної плати одного працівника:***

$$\Delta \text{ФОП} (\bar{ЗП}_{\text{год}}) = \bar{Ч}_1 \cdot D_1 \cdot T_1 \cdot (\bar{ЗП}_{\text{год } 1} - \bar{ЗП}_{\text{год } 0}),$$

де $\Delta\text{ФОП}(\overline{\text{ЗП}}_{\text{год}})$ – зміна фонду оплати праці за рахунок зміни середньогодинної заробітної плати одного працівника;

$\overline{\text{ЗП}}_{\text{год } 1}$ – середньогодинна заробітна плата одного працівника (за звітний період), грн.

Результати такого факторного аналізу можна відобразити у таблиці (табл. 2.18).

Таблиця 2.18

Розрахунок впливу факторів на зміну фонду оплати праці (приклад)

Номер підстановки та назви факторів (2019-2020 рр.)	Чисельність працівників, осіб	Середня кількість відпрацьованих одним працівником днів, дні	Тривалість робочої зміни, год.	Середньогодинна заробітна плата одного працівника, грн	Фонд оплати праці, тис. грн	Величина впливу фактора, тис. грн
Вплив чисельності працівників, осіб. 2019р. 2020 р.	998 678	-	-	-	91824 84289	Врахувати факторну зміну
Вплив середньої кількості відпрацьованих днів одним працівником за рік, дн. 2019р. 2020 р.		250 250	-	-	91824 84289	Врахувати факторну зміну
Вплив тривалості робочої зміни, год. 2019р. 2020 р.	-	-	8 8	-	91824 84289	Врахувати факторну зміну
Вплив середньогодинної заробітної плати одного працівника, грн. 2019р. 2020 р.	-	-		46 62	91824 84289	Врахувати факторну зміну

* - розрахунки проведено на основі статистичної звітності підприємства ПрАТ «Мукачівський завод «ТОЧПРИЛАД» за 2019-2020 рр.

Про сукупний вплив усіх факторів на відхилення фонду оплати праці можна судити, порівнявши темпи зростання середньорічної заробітної плати з темпами зростання продуктивності праці, при цьому:

$$\Delta(\overline{\text{ЗП}}) > \Delta\text{ПП}.$$

За результатами проведеного аналізу визначають *показник економії* чи *перевитрат фонду оплати праці* на підприємстві, використовуючи формулу:

$$E(\text{П}) \text{ ФОП} = \frac{(\text{Р}_{\text{ФОП } 1} - \text{Р}_{\text{ФОП } 0}) \cdot Q_0}{100},$$

де $P_{\text{Фоп } 1}$, $P_{\text{Фоп } 0}$ – рівень фонду оплати праці звітного та минулого періодів;

Q_0 – обсяг господарської діяльності минулого періоду.

При цьому рівень витрат на оплату праці розраховують за формулою:

$$P_{\text{Фоп}} = \frac{\Sigma \text{Фоп}}{Q} \cdot 100,$$

Таким чином, перелік оцінюваних факторів може бути значно розширений за рахунок використання методів регресивно-кореляційного аналізу. Так, доцільно будувати та визначати параметри моделі взаємозв'язку розміру фонду оплати праці з обсягом господарської діяльності, доходів, прибутку підприємства тощо.

5. *Аналіз ефективності стимулювання трудових ресурсів.* На цьому етапі аналізу слід визначити ефективність стимулювання трудових ресурсів, тобто оцінити співвідношення між обсягом витрат на оплату праці та наслідками трудових зусиль трудових ресурсів.

6. Завершальним етапом аналізу формування та використання фонду оплати праці є *оцінювання фінансових можливостей підприємства з формування фонду оплати праці*. Тут необхідно проаналізувати фінансові можливості підприємства з формування фонду оплати праці, а за потреби – збільшення його розмірів.

Описані послідовність і методика проведення аналізу формування та використання трудових ресурсів підприємства дозволяє розробляти обґрунтовані пропозиції з удосконалення формування, використання та стимулювання працівників підприємств.

Необхідною передумовою управління персоналом підприємства, пошуку резервів підвищення продуктивності праці та удосконалення системи матеріального стимулювання є проведення аналізу сучасного стану використання трудових ресурсів підприємств у межах кожного напрямку аналітичної роботи за допомогою оцінювання звітності та аудиту у трудовій сфері.



Звітність – це специфічна форма отримання інформації у процесі реалізації управлінських функцій. **У сфері праці звітність** відображає динаміку трудових показників та результативність процесу управління працею на підприємстві.

Система вирішення проблем фінансово-господарської діяльності підприємства для оцінювання ефективності формування й використання трудових ресурсів забезпечується на основі *аудиту у сфері праці*.

Аудит у трудовій сфері – це система заходів зі збирання інформації, її аналізу й оцінювання на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці та регулювання соціально-трудових відносин і їх відповідності критеріям чинного українського законодавства.

З переходом до ринкових відносин цілями аудиторської діяльності стають проблеми ефективного використання ресурсів робочої сили. Аудиторська діяльність покликана виявити проблеми, що виникли в організації, досліджувати їх причини, розробити необхідні рекомендації щодо усунення.

Об'єктами аудиту у трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність.

Джерелами для аудиторського розгляду та аналізу виступають:

- інформація відділів праці та заробітної плати, планового відділу, бухгалтерії;
- акти ревізій, перевірок;
- документи відділу кадрів – пояснювальні записки, протоколи виробничих нарад, листи, догани, заяви та скарги працівників, а також опитування, інтерв'ю і соціологічні тести.

Аудит у трудовій сфері класифікують за такими ознаками:

- за періодичністю проведення;
- за повнотою охоплення об'єктів, що вивчаються;
- залежно від методів аналізу.

Залежно від періодичності проведення аудит поділяють на:

- **поточний** (проводять відповідно до встановленого регламенту за певний період часу);

- **оперативний** (передбачає оперативне розпорядження керівництва);
- **систематичний** (проводять у встановлений час і повторюють через певний проміжок часу);
- **разовий** (передбачуваний у період зниження ефективності функціонування підприємства).

Залежно від повноти охоплення об'єктів, що вивчаються, аудит може бути:

- **повним** (включає всі об'єкти та охоплює всі аспекти використання праці);
- **локальним** (проводиться на певних об'єктах);
- **тематичним** (в аналіз включено всі об'єкти, а аудит проводять у зв'язку з виникненням певної проблеми).

Залежно від методів аналізу аудит поділяють на:

- **комплексний** (застосовано весь арсенал відомих методів);
- **суцільний** (аналізують обсяг виконаних робіт усіма працівниками підприємства);
- **вибірковий** (дослідженню підлягають працівники, обрані за спеціальною методикою).

Основні напрями аудиту конкретизуються для кожного окремого підприємства і залежать від цілей аудиту, тому аудит у трудовій сфері проводять у трьох напрямках:

- **економічному** (визначення конкурентоспроможності підприємства у трудовій сфері, оцінювання ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами та доцільності проведення аудиту);
- **соціально-психологічному** (передбачає оцінювання соціально-трудових відносин на підприємстві);
- **організаційно-технологічному** (перевірка документації та аналіз показників, що свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства).

Аудит трудових показників здійснюють за планом і проводять, зазвичай, у чотири етапи:

1. **Підготовчий етап**, що передбачає розроблення внутрішньофірмових документів (наказів, розпоряджень, в яких визначено терміни, завдання,

виконавців та учасників аудиту), а також планів і програм розгляду аналізованої інформації.

2. **Збирання інформації** (спостереження, виміри, опитування, оброблення статистичних даних, зіставлення бухгалтерських та інших даних).

3. **Оброблення інформації** (порівняння організації праці з її організацією на аналогічних підприємствах, виявлення причин плинності кадрів, виявлення та обґрунтування втрат робочого часу тощо).

4. **Узагальнення і подання оцінних результатів**, висновків і рекомендацій замовникові.

Є безліч методичних прийомів аудиту, що передбачають використання різноманітних схем поєднання методів аналізу і, в цілому, характеризують інфраструктуру аудиту у трудовій сфері. Саме тому *аудит у трудовій сфері включає:*

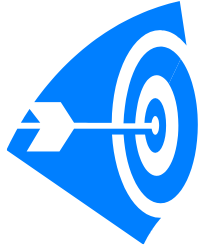
- *аудит ефективності управління персоналом*, в якому використовують безліч методик, що дозволяють оцінити ефективність кадрових управлінських заходів у вартісному виразі. За допомогою таких категорій, як втрати та згаяні можливості, аудитор показує адміністрації і керівникові підприємства серйозність економічних втрат від непрофесійного управління соціально-трудовими процесами, зокрема від втрат робочого часу, можливість нових підходів до управління персоналом;
- *аудит ефективності використання персоналу*, що припускає аналіз чисельності, структури, руху працівників по підприємству в цілому та по його підрозділах в динаміці за окремі періоди; аудит використання робочого часу, продуктивності праці; витрати фонду оплати праці; навчання і соціальні потреби;
- *аудит використання робочого часу* починається з аналізу планового об'єму робочого часу. Порівняння планових (розрахункових, базисних) показників із фактичними дозволяє виявити неефективні втрати робочого часу;
- *аудит якості праці*, що охоплює велику кількість умов і показників, зокрема певний рівень кваліфікації працівників, відсутність порушень техніки безпеки тощо. Як показник трудової діяльності, якість праці можна застосовувати, переносючи його зміст на якість продукції;

- *аудит продуктивності праці*, мета якої – з’ясування ступеня виконання виробничих планів із зростання продуктивності праці та її динаміки, вивчення впливу зростання продуктивності праці на обсяг господарської діяльності, вивчення впливу факторів на продуктивність праці;

- *аудит витрат коштів на оплату праці*, що включає низку послідовних розрахунків: визначення розмірів заробітної плати щодо категорій персоналу; обґрунтування форм і систем оплати праці; аналіз ефективності систем преміювання; аналіз розподілу і використання засобів, направлених у фонд споживання.

Дані аудиту та аналізу дозволяють виявити резерви більш ефективного використання робочої сили на основі розвитку прогресивних форм організації та стимулювання праці, а також чинники, що забезпечують кількісну та якісну зміну трудових показників і показників соціального розвитку трудових колективів.

Отже, використання системи аналізу трудових показників є одним із засобів удосконалення практики планування і господарського керівництва у сфері праці, оскільки припускає вивчення рівня і динаміки будь-якого окремого показника в тісному зв’язку і взаємозалежності від зміни рівня і динаміки всіх інших.



Контрольні запитання

1. Які групи показників праці використовуються в сфері праці?
2. Які узагальнювальні показники праці та оплати існують, і як їх можна охарактеризувати?
3. Які показники чисельності працівників використовуються?
4. Яка відмінність між обліковою, явочною та середньою обліковою чисельністю працівників?
5. Які види фонду робочого часу робітників використовуються для розрахунку на підприємстві?
6. Які показники використовуються для оцінки ефективності використання трудових ресурсів?
7. Яка методика розрахунку показників продуктивності праці використовується?
8. Яку інформацію відображають показники витрат на оплату праці?
9. З яких структурних складових формується фонд оплати праці на підприємстві?
10. Які види фонду оплати праці підлягають розрахунку на практиці?
11. Які показники використовуються для характеристики середньої заробітної плати?
12. Які часткові показники використовуються у сфері праці та її оплати?
13. Яка інформаційна база використовується для аналізу у сфері праці?
14. Які цілі та завдання має аналіз чисельності працівників?
15. Яка методика проведення аналізу чисельності працівників на підприємстві?
16. Які цілі та завдання має аналіз продуктивності праці?
17. Які етапи проведення аналізу продуктивності праці використовуються?

18. Які цілі та завдання має аналіз витрат на оплату праці?
19. Яка методика проведення аналізу витрат на оплату праці використовується?
20. Яка сутність аудиту у трудовій сфері?
21. За якими ознаками класифікують аудит у трудовій сфері?
22. Які основні напрями проведення аудиторської перевірки трудових процесів на підприємстві?

Рекомендована література: [9]; [10]; [11]; [12]; [22]; [24]; [26]; [29]; [31]; [32]; [35]; [40]; [41]; [43]; [45]; [50]; [59]; [63]; [73].

2.6. Моніторинг соціально-трудової сфери



*Дійсно жити - означає
жити, володіючи
достовірною інформацією.*

Норберт Вінер

Становлення сучасної соціально-трудової сфери є однією із ключових проблем функціонування системи життєзабезпечення людини. Саме ступінь розвитку соціально-трудових відносин свідчить про якість соціально-економічних відносин.

Наявні в Україні форми та методи регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин не повною мірою враховують кон'юнктуру ринку праці, соціально-демографічні та міграційні процеси, доходи й рівень життя населення, професійно-кваліфікаційний рівень і конкурентоспроможність робочої сили, ринковий характер формування зайнятості та ін., тому виникає потреба у проведенні моніторингу соціально-трудових відносин.

У сфері економіки праці та соціально-трудових відносин моніторинг соціально-трудової сфери є важливим інструментом, який допомагає нам орієнтуватися в динаміці ринку праці та його розвитку, а також у змінах, що відбуваються в суспільстві. Моніторинг передбачає систематичний збір та аналіз даних, пов'язаних із зайнятістю, заробітною платою, умовами праці та соціальним добробутом. Такий підхід, що ґрунтується на даних, дає нам змогу отримати цінну інформацію про стан ринку праці, добробут працівників та результативність державної політики.

В основі моніторингу лежить *збір відповідних даних*. Опитування, офіційна звітність та сучасні технології відіграють ключову роль у зборі інформації про тенденції зайнятості, рівень заробітної плати та якість роботи. Ці дані є основою, на якій ми будуємо наше розуміння соціально-трудового середовища.

Щоб зрозуміти значення зібраних даних, ми використовуємо *соціальні індикатори* - фактори, які можна виміряти і які дають загальне уявлення про соціальні та трудові умови. Ці показники включають рівень безробіття, розподіл доходів, рівень бідності та гендерні розриви в оплаті праці. Досліджуючи ці показники, ми отримуємо уявлення про добробут працівників та визначаємо сфери, які потребують уваги та покращення.

Моніторинг також передбачає *оцінку впливу різних стратегій та програм* на ринок праці та суспільство. Така оцінка допомагає нам визначити, чи досягає запропонована політика запланованих результатів і чи ефективно вона вирішує наявні проблеми. Така оцінка дозволяє нам приймати обґрунтовані рішення щодо коригування політики та розподілу ресурсів.

Ринок праці є динамічним, і моніторинг допомагає нам *зрозуміти постійно мінливі моделі зайнятості*. Спостерігаючи за сезонними коливаннями, технологічними досягненнями та змінами у попиті на певні навички, ми можемо адаптувати наші стратегії для формування стійкої та адаптивної робочої сили.

Моніторинг *ґрунтується на відкритій комунікації та співпраці*. Соціальний діалог передбачає взаємодію з різними зацікавленими сторонами, такими як уряди, роботодавці, профспілки та громадянське суспільство, для обміну ідеями та перспективами. Цей діалог забезпечує краще розуміння різноманітних потреб та інтересів, а також надає інформацію для формування інклюзивної та збалансованої політики.

Зрештою, моніторинг сприяє формулюванню науково обґрунтованої політики. Аналізуючи дані, соціальні індикатори, оцінки впливу та результати соціального діалогу, політики можуть розробити заходи, які сприятимуть забезпеченню гідної праці, соціального захисту та справедливих можливостей працевлаштування. Така політика спрямована на створення більш справедливого та рівноправного суспільства.

Вивчення теми передбачає, насамперед, необхідність ознайомлення із сутністю моніторингу соціально-трудової сфери, його основними завданнями.



Моніторинг соціально-трудової сфери – спеціально

організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у соціально-трудовій сфері, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників, які характеризують ступінь задоволеності працею, її мотивацією, матеріальне становище працівників, перспективи розвитку трудової організації, особливості соціальної політики тощо.

Моніторинг є одним з інструментів розроблення державної соціальної політики. Його ***основні завдання полягають у такому:***

- безупинне спостереження за станом соціально-трудової сфери та отриманні оперативної інформації про неї;
- об'єднання інформаційних потоків, сформованих різними органами виконавчої влади, які беруть участь у моніторингу;
- своєчасне виявлення змін, які відбуваються у трудовій сфері, й факторів, що викликали їх;
- попередження негативних тенденцій, що ведуть до формування і розвитку вогнищ напруженості;
- здійснення короткострокового прогнозування розвитку найважливіших процесів у трудовій сфері;
- оцінювання ефективності й повноти реалізації законів та інших нормативних правових актів із соціально-трудових питань.

Моніторинг проводять за єдиною системою показників і на основі методичних рекомендацій, затверджених Міністерством праці України. Він дозволяє виявляти та контролювати наявні тенденції соціальних процесів у сфері праці, обґрунтовувати та виробляти сукупність необхідних заходів щодо регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин.

Наступним кроком має стати розгляд сутності соціальних процесів і відносин, визначення їх ролі у сфері праці як найважливішого фактора підвищення її ефективності.

Соціальні процеси у сфері праці – це процеси формування, функціонування, розвитку соціальних груп та окремих працівників. З-поміж них

виділяють соціально-інтегративні, ціннісно-орієнтаційні та змінювально-підтримувальні.

У нових умовах господарювання вагомого значення набуває вивчення соціальних явищ з точки зору найбільш загальних принципів, методів і способів їх пізнання та встановлення істини. Соціологи розв'язують низку складних і різноманітних завдань у процесі соціологічних досліджень, суть яких полягає в аналізі соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяють систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності та робити обґрунтовані висновки й рекомендації.

До актуальних завдань відносять питання, пов'язані з формуванням нової трудової мотивації, захисту трудових прав працівників, забезпечення належного рівня соціальних гарантій, створення системи соціального партнерства, не менш ефективної, ніж у розвинених країнах і под. Усі завдання, які стоять перед соціологами, визначаються специфікою, змістом та умовами діяльності.

Основні функції соціологічних досліджень наочно зображено на рис. 2.44.

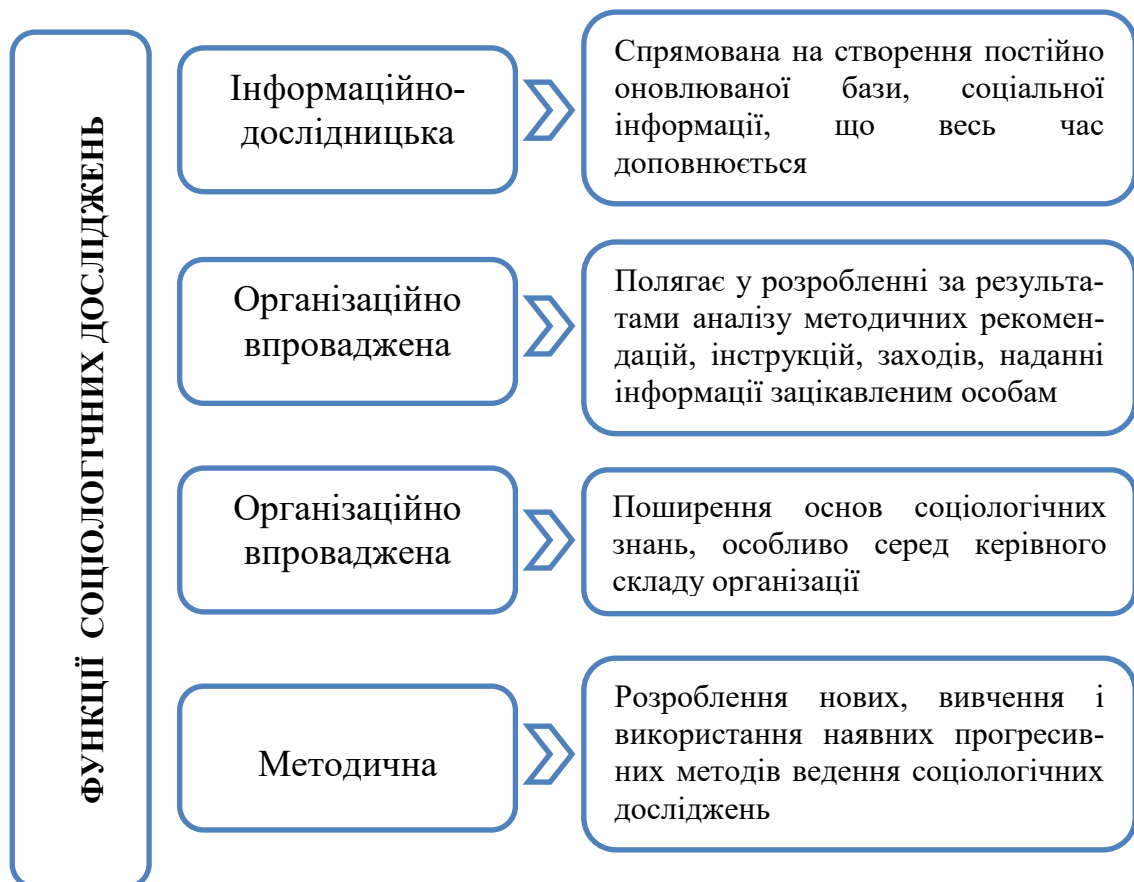


Рис. 2.44. Функції соціологічних досліджень

Поділ соціологічних досліджень на види насамперед залежать від мети цього поділу. Класифікація соціологічних досліджень на види передбачає поділ їх за окремими сталими ознаками, які підлягають вимірюванню, оскільки є можливість їх градації та встановлення певного порядку. Під час виокремлення видів будь-якого поняття доцільно враховувати не всі можливі ознаки, а лише необхідні з точки зору мети дослідження.

Подібно до поділу будь-якого загального явища на окремі складові можна формувати окремі види соціологічних досліджень, які розрізняють таким чином:

залежно від мети:

- *конкретні* (емпіричні, прикладні) – спрямовані на вирішення конкретних задач, наявних проблем у сфері трудової діяльності;
- *теоретичні* – спрямовані на виявлення загальних соціальних закономірностей, розроблення методології дослідження;

залежно від того, де вивчається об'єкт (у статистиці чи в динаміці):

- *разові* – аналізують стан об'єкта на певний момент;
- *повторні* – вивчають об'єкт у розвитку дослідження;

залежно від повноти дослідження:

- *суцільні* – вивчають усю генеральну сукупність, тобто весь об'єкт дослідження, усі входні у нього одиниці;
- *вибіркові* – вивчають частину генеральної сукупності – «вибірку».

Окремо виділяють *пілотажні* дослідження – ті, що призначені для апробації інструментарію (анкет, розроблювальних таблиць та ін.).

Слід зазначити, що на сьогодні щодо соціологічних досліджень наявні фундаментальні підходи та інструментарій, організовано багаторівневу систему збирання інформації й аналізування даних. Безпосередньо дослідження соціально-трудої сфери включає низку послідовних, організаційно-автономних і разом із тим змістовно взаємозалежних етапів (рис. 2.45).

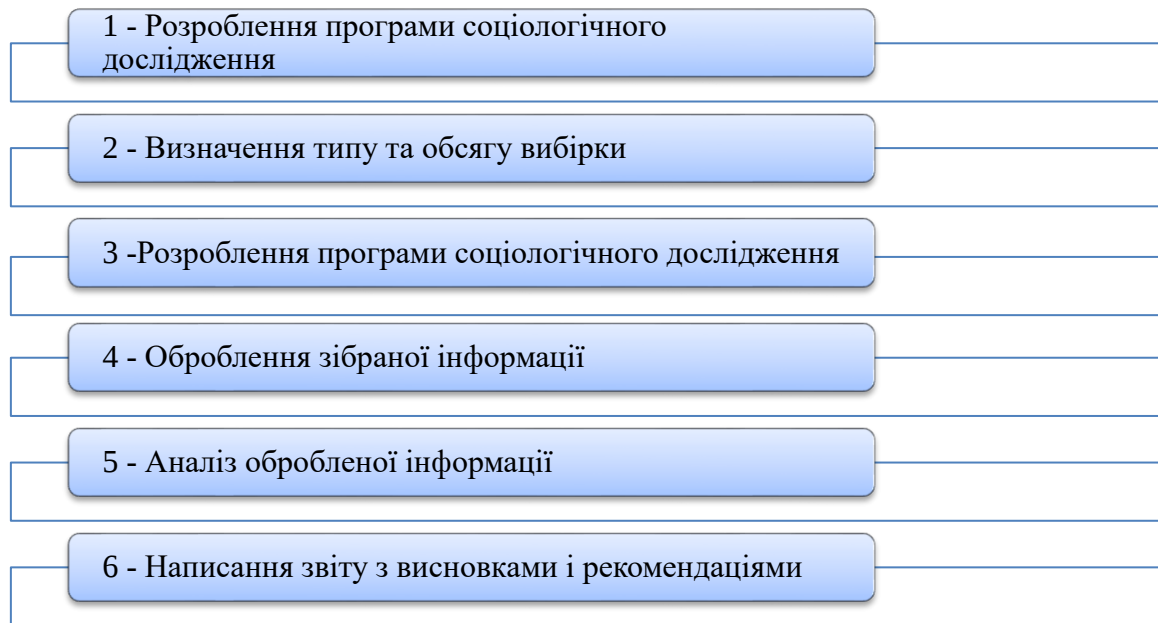


Рис. 2.45. Етапи соціологічного дослідження

Фахівці мають розуміти, в чому полягають етапи соціологічного дослідження, приділяти особливу увагу розробленню програми соціологічного дослідження, визначенню типу й обсягу вибірки, розглянути методи збирання інформації.

Найважливішим етапом організації дослідження є розроблення програми соціологічного дослідження. Вона передбачає:

- виявлення проблемної ситуації і формулювання дослідницької проблеми;
- визначення мети дослідження;
- постановку завдань дослідження;
- визначення предмета дослідження;
- вибір об'єкта дослідження;
- проведення попереднього системного аналізу об'єкта дослідження, тобто описання об'єкта у вигляді системи факторів, що впливають на його стан;
- висування робочих гіпотез – наукових припущень, що задають напрям усьому дослідженню;
- інтерпретацію та операціоналізацію понять. Інтерпретація припускає уточнення, тлумачення понять, а операціоналізація – виокремлення основних ознак об'єкта, встановлення показників, які можуть бути кількісно визначені;

- розроблення принципового або стратегічного плану дослідження ринку праці;

- обрання основних процедур збирання й аналізу первинних даних.

Під час формування вибірки використовують низку методів вірогідного добору: простих та складних.

До **простих** належать: проста випадкова вибірка, систематичний добір, серійна вибірка.

До **складних методів** вірогідного добору належать вибірки: багатоступінчаста, комбінована, багатофазова, стратифікована.

Крім зазначених, є **нестрого випадкові вибірки**, вірогідний характер яких знижений свідомо або через застосовуваний метод добору. До них відносять:

- цілеспрямовану вибірку;
- квотну вибірку.

Методика дослідження соціально-трудої сфери являє собою сукупність спеціальних методів, засобів і прийомів отримання, оброблення й аналізу емпіричних даних. У сучасних умовах ринку найчастіше застосовують такі методи збирання інформації:

- *анкетне опитування* – систематизоване збирання інформації у респондентів за допомогою анкет;

- *інтерв'ю* – цілеспрямована бесіда інтерв'юера з респондентом, виходячи із проблематики соціально-трудої сфери;

- *спостереження* – цілеспрямована і систематична фіксація процесів відповідно до завдань дослідження;

- *аналіз документів*;

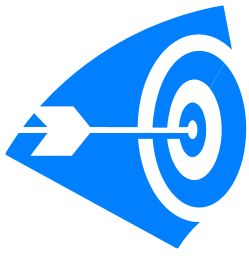
- *соціометричне опитування* – опитування, пов'язане з виявленням взаємних почуттів симпатії та ворожості між членами первинного колективу;

- *тестування* – короткий стандартизований іспит, якому піддають людину з метою виявлення у неї наявності й ступеня виразності визначених рис особистості, здібностей та умінь, мотивів і психічних станів;

- *експеримент*.

Далі у процесі збирання інформації визначають інструментарій (таблиці, бланки, анкети, спостережливі листи, інструкції та ін.), який має бути апробований на зручність використання та оброблення даних, повноту і надійність отримуваних даних у процесі пілотажного дослідження.

Слід зазначити, що під час проведення дослідження доцільно користуватися паралельно декількома методами збирання інформації, застосовувати також ділові й організаційні ігри, що дозволять створити імітовану модель професійної діяльності чи змодельовати трудові відносини, характерні для певних виробничих ситуацій.



Контрольні запитання

1. Як в контексті економіки праці та соціально-трудових відносин впливає моніторинг?
2. Що означає моніторинг соціально-трудової сфери та чому він важливий?
3. Які основні завдання виконує моніторинг соціально-трудової сфери?
4. Як здійснюється збір даних для моніторингу соціально-трудової сфери та як це допомагає зрозуміти ринок праці в цілому?
5. Як використовуються соціальні індикатори для моніторингу здоров'я ринку праці та добробуту суспільства?
6. Як оцінки впливу допомагають політикам оцінювати ефективність програм ринку праці? Наведіть приклад.
7. Що таке моделі зайнятості та яке їхнє значення для розуміння динаміки ринку праці? Як можуть політики ефективно реагувати на зміни в моделях зайнятості?
8. Чому соціальний діалог важливий для моніторингу та як це сприяє співпраці та інклюзивності у виробленні політики?
9. Як науково-орієнтована політика сприяє більш ефективній розробці та реалізації соціально-трудової політики?
10. Як моніторинг допомагає вирішувати проблеми безробіття, нерівності у доходах та гендерних розривів на ринку праці?
11. Як моніторинг може сприяти створенню більш інклюзивного та процвітаючого суспільства? Наведіть приклади позитивних соціальних та трудових результатів, досягнутих за допомогою політик, заснованих на фактах, у різних країнах або регіонах.
12. Яка сутність соціальних процесів у сфері праці?
13. Які види соціальних процесів існують?
14. Які основні функції соціологічних досліджень?
15. Як соціологічні дослідження виконують інформаційно-

дослідницьку функцію?

16. Які види соціологічних досліджень існують?

17. Що включає послідовність розроблення програми соціологічних досліджень?

18. Що означає операціоналізація та інтерпретація та чому це важливо для соціологічних досліджень?

19. Що таке гіпотези в соціологічних дослідженнях та яка їх класифікація?

20. Які методи вірогідного добору використовуються для формування вибірки у соціологічних дослідженнях?

21. Як держава регулює соціально-трудові відносини та які напрями регулювання існують?

22. Які методи збору інформації використовуються у дослідженнях соціально-трудової сфери?

Рекомендована література: [1]; [4]; [9]; [11]; [12]; [17]; [18]; [26]; [29]; [32]; [35]; [37]; [38]; [48]; [59]; [60]; [62]; [74]; [75]; [76].

2.7. Міжнародна організація праці та закордонний досвід регулювання соціально-трудових відносин



Ті держави здатні стати великими, у яких великі малі люди.

О. Довженко

У сучасному світі питання про права людини посідає одне із центральних місць у відносинах між державами. Міжнародне співробітництво держав у галузі прав людини відбувається у формі прийняття певних стандартів щодо змісту правового статусу індивіда та прийняття державами зобов'язань дотримуватись цих стандартів у внутрішньому законодавстві та у повсякденній діяльності.



Міжнародне товариство в межах ООН виробило низку документів (декларації, акти, договори), які містять норми, що стосуються цих питань.

Перший із цих документів – *Загальна декларація прав людини*, був затверджений і проголошений Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. Цю дату нині відзначають у країнах світу як «*День прав людини*».

Декларація із прав людини містить широкий перелік як громадянських та політичних, так і соціально-економічних і культурних прав. Визнаючи природний характер прав людини, вже у першій статті декларації було проголошено, що «*всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах*».

У другій статті цього документа констатується, що «кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища».

Другим важливим міжнародним документом із прав людини є **Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права**, схвалений

ООН 16 грудня 1966 р. та Указом Президії Верховної Ради Української РСР ратифікований 19 жовтня 1973 р., згідно з яким:

- Усі держави, які беруть участь у цьому Пакті, у тому числі ті, що несуть відповідальність за управління несамоверхніми і підопічними територіями, повинні, відповідно до положень Статуту Організації Об'єднаних Націй, заохочувати здійснення права на самовизначення і поважати це право.

- На підставі цього права вони вільно встановлюють свій політичний статус і вільно забезпечують свій економічний, соціальний і культурний розвиток.

- Жодний народ ні в якому разі не може бути позбавлений належних йому засобів існування.

- Держави-учасники Пакту зобов'язані забезпечити рівноправність без дискримінації щодо раси, статі, мови, релігії, політичних переконань, соціального походження, майна та ін.

- Рівні політичні права для чоловіків і жінок.

- Право на життя. Страта можлива як виняткова міра покарання.

- Право на недопущення піддання катуванням або жорстокому поводженню, покаранню.

- Ніхто не повинен утримуватися в рабстві. Ніхто не повинен примушуватися до насильницьких зобов'язань праці.

- Право на свободу й особисту недоторканність.

- Право законно заарештованих на гуманне поводження і судовий захист.

- Право на свободу пересування, обрання місця проживання в межах держави. Право залишати будь-яку країну, в тому числі і власну.

- Право на невтручання в особисте і сімейне життя.

- Право на недоторканність житла і таємницю листування.

- Право на свободу думки, переконання і вираження своєї думки.

- Пропаганда війни має бути заборонена.

- Право на мирні зібрання, свободу об'єднань, профспілок, асоціацій.

- Право на вільний вступ у шлюб і заснування сім'ї.

- Дітям забезпечується повний захист їхніх інтересів.

- Повна рівноправність усіх перед законом.

Третій важливий документ у сфері прав людини – **Міжнародний пакт про громадянські та політичні права**, який, як і попередній, був схвалений Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. У пакті проголошено широкий перелік основних прав і свобод, які повинні надаватися кожною державою всім особам, що перебувають у межах її території та під її юрисдикцією, без будь-яких претензій щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, майнового стану, народження чи іншої обставини.

Закріплені в пакті права у процесі градації загальноприйнятих прав і свобод отримали назву *«права першого покоління»*. Натепер вони набули характеру *«jus cogens»* (імперативна норма), їх повинні виконувати всі держави світу незалежно від того, є вони учасниками пакту чи ні.

Наступним документом, що забезпечує гарантію прав та свобод людини, є Протокол № 6 до Європейської конвенції про захист прав і основних свобод людини (1950 р.), прийнятий у 1983 р. радою Європи, який встановлює повне скасування смертної кари.

Ст. 1 цього протоколу проголошує, що *«смертна кара скасовується і ніхто не може бути засуджений до смертної кари або страчений»*. Держави-учасниці Протоколу могли лише передбачити у своєму законодавстві смертну кару за тяжкі злочини, скоєні під час війни або неминучої загрози війни. На сьогодні більшість країн-членів Ради Європи ратифікували Протокол № 6 і не виносять смертних вироків або не виконують їх. Але слід мати на увазі, що приєднання до цього протоколу не є обов'язковою умовою приєднання до самої конвенції.

Важливими міжнародними документами із прав людини є також:

- Конвенція про попередження злочинів геноциду і покарання за нього (1948 р.).
- Конвенція про політичні права жінок (1952 р.).
- Конвенція про статус біженців (1951 р.).
- Європейська конвенція про захист прав і фундаментальних свобод людини із протоколами (1950 р.).
- Європейський соціальний статут (1961 р.).

- Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1965 р.).
- Конвенція про незастосування строку давності до воєнних злочинів і злочинів проти людства (1965 р.).
- Міжнародний договір про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.).
- Міжнародна конвенція про знищення злочинів апартеїду і покарання за нього (1973 р.).
- Підсумковий акт Наради з питань безпеки та співробітництва в Європі (1975 р.).
- Конвенція проти тортур та інших жорстоких, нелюдських або принижуючих гідність видів поводження і покарання (1984 р.).
- Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації стосовно жінок (1979 р.).
- Конвенція про права дитини (1989 р.).
- Підсумковий документ Віденської зустрічі представників держав-учасниць Наради з питань безпеки та співробітництва в Європі (1989 р.).
- Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей (1990 р.).
- Документ Копенгагенської наради-конференції з людського виміру НБСЄ (1990 р.).
- Гельсінський документ НБСЄ «Виклик часу».

Щодо практичної реалізації прав і свобод людини, то слід зазначити, що у наш час механізм цієї реалізації загалом сформульований, за дотриманням цього механізму наглядають такі національні органи:

- Генеральна Асамблея ООН;
- Економічна і Соціальна Рада ООН;
- Комісія із прав людини;
- Комісія із прав жінок;
- Верховний комісар ООН із прав людини;

- Комітет із прав людини (на основі Пакту про громадянські та політичні права);

- органи МОП;
- органи регіональних систем.

З розвитком світової економіки, економічної інтеграції та співробітництва різних країн світу постало завдання узгодити та узагальнити трудові відносини, які склались на національних риках праці. Виконання цього завдання взяла на себе *Міжнародна організація праці*.

Міжнародна організація праці (англ. *International Labour Organization*) – це спеціалізована установа Ліги Націй, а після Другої світової війни – Організації Об'єднаних Націй, що була заснована у 1919 р. урядами різних країн для підтримання міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі та зменшення соціальної несправедливості за рахунок покращення умов праці.

У роботі МОП беруть участь представники роботодавців, організацій працівників та представники урядових структур. У 1946 р. МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Нині членами МОП є 170 країн.

Головна мета МОП полягає у сприянні соціально-економічному прогресу, підвищенні добробуту і покращенні умов праці людей, захист прав людини.

Виходячи із цього, **основними завданнями МОП** є:

- розроблення узгодженої політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем;
- розроблення та ухвалення міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням;
- допомога країнам-учасникам у вирішенні проблем зайнятості, зменшенні безробіття та регулюванні міграції;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, дискримінації тощо);
- боротьба з бідністю, за підвищення життєвого рівня працівників, розвиток соціального забезпечення;

- сприяння професійній підготовці та перепідготовці працівників і безробітних;

- розроблення і здійснення програм у сфері покращення умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки та гігієни праці, охорони і відновлення довкілля;

- сприяння організаціям працівників і підприємців у їхній спільній з урядами роботі щодо регулювання соціально-трудова відносин;

- розроблення і здійснення заходів щодо захисту вразливих груп населення (жінок, молоді, пенсіонерів, працівників-мігрантів).

Основні цілі діяльності МОП сформульовано у преамбулі її Статуту, а згодом деталізовано з урахуванням нових тенденцій в регулюванні трудових відносин у *Філадельфійській декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці* від 10 травня 1944 р. і *Декларації про основоположні принципи та права у сфері праці* від 18 червня 1998 р.

Відповідно до Філадельфійської декларації **основною метою діяльності МОП** є встановлення загального та міцного миру на основі соціальної справедливості й забезпечення економічної та соціальної стабільності у світі.

Філадельфійська декларація підтвердила основні принципи, на яких засновується Організація, значно розширила її мандат, наділивши її повноваженнями у питаннях, що виходять за межі умов праці та стосуються набагато ширшої сфери умов життя. Декларація підкреслює роль економічної та соціальної політики, а також трудового законодавства у досягненні соціальних цілей, передбачених нею.

Головними цілями МОП є:

- забезпечення високої зайнятості та підвищення рівня життя;
- розширення соціального забезпечення для гарантування базового доходу усім, хто потребує такого захисту, і всебічного медичного обслуговування;
- забезпечення необхідного харчування, житла та умов для відпочинку і культурного розвитку;
- забезпечення рівних можливостей для отримання освіти і професії;
- захист дітей і материнства.

Міжнародна організація праці здійснює технічну допомогу переважно у таких сферах:

- професійна підготовка та перепідготовка;
- політика зайнятості;
- управління працею;
- трудове право та відносини у сфері виробництва;
- умови праці;
- розвиток менеджменту;
- кооперація;
- соціальна безпека;
- *трудова статистика, професійна безпека та здоров'я працівників.*

Відмінна риса МОП – трипартизм, її трибічна структура, у межах якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців.

Структура МОП є досить складною і розгалуженою, її показано на рис. 2.46.

Вищим органом управління МОП є **Міжнародна конференція праці (МКП)**. Її робота визначається спеціальним регламентом. Міжнародна конференція праці збирається щорічно, зазвичай на початку червня, у Женеві. Засоби цієї організації формуються переважно за рахунок внесків держав-членів. Велика увага приділяється питанням соціально-трудових відносин, організації тристороннього співробітництва, для забезпечення пошуку найбільш прийнятних рішень соціально-економічних проблем.

До **основних її завдань** належать:

- визначення в цілому напрямів роботи МОП;
- обговорення світових проблем соціального стану праці;
- розроблення і затвердження міжнародних норм праці у вигляді конвенцій та рекомендацій;
- приймання резолюцій з окремих питань діяльності організації.

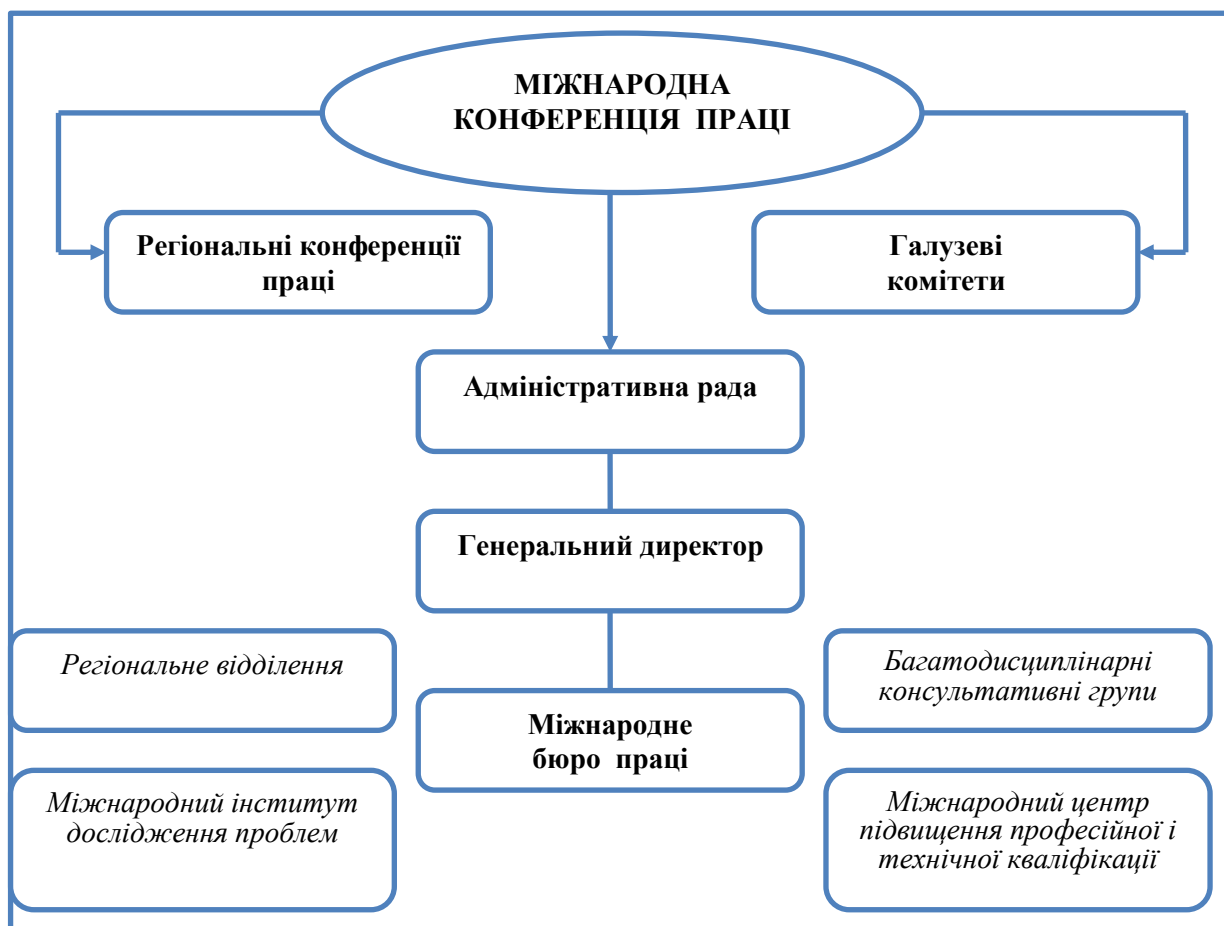


Рис. 2.46. Структура міжнародної організації праці

Регіональні конференції праці збираються для підтримки постійних зв'язків МОП з різними частинами світу і вивчення соціально-економічних змін, що відбуваються.

Галузеві комітети створені поза межами конференції для обговорення на міжнародному рівні соціально-трудоих проблем, характерних для окремих галузей народного господарства. Комітети, як і конференції, мають тристороннє представництво і сприяють наступності та реалізації рішень МОП у регіонах.

Адміністративна рада є виконавчим органом МОП. Вона керує роботою МОП у період між конференціями, впроваджує в життя її рішення, завчасно визначає порядок денний конференції та інших нарад, координує діяльність міжнародного бюро праці, а також різних комітетів, створених при адміністративній раді. Адміністративна рада обирає генерального директора міжнародного бюро праці та контролює його роботу, розглядає проєкт бюджету,

представлений цим органом, а також фінансові кошториси, що потім виносяться на схвалення сесії конференції.

Міжнародне бюро праці (МБП), штаб-квартира якого розташована в Женеві, є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідницьким та інформаційним центром.

Основними завданнями МБП є:

- здійснює збирання і поширення інформації з усіх питань, що належать до міжнародного регулювання умов праці та становища працівників;
- вивчає питання, які передбачається винести на розгляд конференції, у тому числі для прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій;
- проводить різні спеціальні обстеження, передбачені дворічними програмами;
- готує документацію з питань порядку денного конференції та адміністративної ради;
- надає допомогу урядам на їхнє прохання і в міру своїх можливостей у підготовці проектів національних законодавчих актів;
- спостерігає за дотриманням прийнятих і ратифікованих конвенцій;
- видає різного роду книги із соціально-трудова питань, що становлять міжнародний інтерес.

Механізм нормотворчої діяльності МОП включає такі основні методи її роботи:

1. Розвиток соціального партнерства урядів, організацій працівників і підприємців (трипартизм).
2. Розроблення та ухвалення міжнародних трудових норм (конвенцій і рекомендацій) та контроль за їхнім використанням (нормотворча діяльність).
3. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудова проблем.

З розвитком ринкової економіки формувався світовий ринок праці, склалися загальноприйняті у світі ринкові відносини, які юридично закріплені у *конвенціях і рекомендаціях МОП* як складова частина міжнародного права.

Визнання і дотримання міжнародних трудових норм є справою міжнародного престижу будь-якої держави, а також вихідним моментом у забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України у діяльності МОП і використання наявного досвіду є вкрай необхідним та корисним, насамперед у період проведення економічних реформ.

У Декларації про Державний суверенітет України проголошено пріоритет загальновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права. Закріплено це положення *Законом України «Про дію міжнародних договорів на території України»* від 10.12.1991 р., де зазначено, що прийняті та належним чином ратифіковані Україною міжнародні угоди становлять невід'ємну частину національного законодавства України і використовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

Україна ратифікувала більше дев'яноста **конвенцій і рекомендацій у сфері праці** та його регулювання. Головними з них є:

- Рекомендації № 57 (1937 р.) щодо професійного навчання;
- Конвенція № 142 (1975 р.) і Рекомендації № 150 про розвиток людських ресурсів;
- Конвенція № 26 і Рекомендації № 30 (1928 р.) про створення та застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати;
- Конвенція № 87 (1948 р.) про свободу асоціацій та захист права на їх організацію;
- Конвенція № 98 (18/949 р.) про застосування принципів права на організацію та на ведення Колективних переговорів;
- Конвенція № 100 (1951 р.). «Про однакову винагороду, що стверджує принцип рівної винагороди чоловікам і жінкам за працю»;
- Конвенція № 105 (1957 р.) про скасування примусової праці;
- Конвенція № 111 (1958 р.) про дискримінацію в галузі праці та зайнятості за ознаками раси, статі, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного або соціального походження та ін.

Прагнучи до всебічного розвитку співробітництва у сфері трудової діяльності та соціального захисту громадян України, інших держав, які працюють за межами своєї країни, наша держава *укладає різноманітні міжнародні угоди*. Наприклад, відповідно до схваленої 24 жовтня 1994 р. канадської програми співробітництва у сфері праці 30 липня 1998 р. було прийнято Меморандум про співробітництво між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством розвитку людських ресурсів Канади у сфері праці та соціального захисту. У ньому визначено, зокрема, галузі та форми співробітництва щодо зайнятості громадян договірних держав.

Україна уклала угоди про працевлаштування і соціальний захист громадян із Молдовою (1993 р.), Росією (1993 р.), Білоруссю (1995 р.), Вірменією (1995 р.), Латвією (1997 р.), про взаємне працевлаштування працівників із Польщею (1994 р.), Протокол із Чехією (1997 р.), угоду з Литвою (1997 р.). Ці угоди поширюються на осіб (працівників) та членів їхніх сімей, які є громадянами або постійно проживають на території однієї з договірних держав та здійснюють трудову діяльність на умовах наймання на підприємствах, в організаціях, установах усіх форм власності (працедавців) іншої держави.

В угодах про трудову діяльність і соціальний захист громадян передбачено й *колізійні норми*, зокрема з урахуванням норм законодавства держави місця працевлаштування. Так, за цим законодавством регулюються:

- 1) оформлення трудового договору (контракту);
- 2) вік, з якого допускається прийняття на роботу;
- 3) обсяг прав та обов'язків сторін за договором (контрактом);
- 4) в'їзд працівників і членів їхніх сімей на територію держави працевлаштування, перебування та виїзд із неї;
- 5) соціальне, у т. ч. пенсійне, забезпечення;
- 6) оподаткування трудових доходів осіб, які працюють за трудовим контрактом;
- 7) переказ зароблених коштів на територію держави виїзду;
- 8) правовий статус вивільнюваних працівників;
- 9) обчислення стажу (трудового та за фахом).

Якщо із зазначених питань Україною укладено й інші міжнародні договори, враховуються також їхні норми.

Вказані угоди не містять детального викладу норм щодо здійснення трудової діяльності на підставі договору, укладеного між суб'єктами діяльності обох договірних держав. У них застерігається, що процедура працевлаштування на підставі такого договору визначається відповідними міністерствами цих держав (ст. 13 Угоди з Польщею про взаємне працевлаштування працівників 1994 р.). Водночас до працівників застосовується законодавство держави, яка їх направила (ст. 10 Угоди з Польщею).

Для реалізації цих норм необхідні міжнародні та власні зусилля, тому в основоположних документах МОП чітко сформульоване її намагання співпрацювати з урядами країн, а також із відповідними міжнародними органами, на які покладено відповідальність за сприяння охороні здоров'я, освіти, добробуту всіх народів. Головний зміст своєї діяльності, таким чином, МОП вбачає в тому, щоб сприяти прийняттю державами світу таких програм, які спрямовані на вирішення найактуальніших для людей праці проблем.

МОП має значний досвід у регулюванні соціально-трудоих відносин. Організація розробляє та приймає міжнародні конвенції та рекомендації, які визначають права та обов'язки працівників та роботодавців. Крім того, МОП надає допомогу державам-членам у реалізації цих стандартів та вирішенні соціально-трудоих проблем.

Один з прикладів закордонного досвіду регулювання соціально-трудоих відносин - це впровадження мінімальної заробітної плати в Європейському Союзі. Кожна країна-член ЄС має свою власну мінімальну заробітну плату, яка встановлюється національним законодавством, але вона повинна відповідати мінімальним стандартам, встановленим ЄС. Це дозволяє захистити права працівників та запобігти дискримінації у заробітній платі.

Інший приклад - це система колективних договорів в Норвегії. У Норвегії більшість працівників належать до профспілок, які укладають колективні договори з роботодавцями щодо умов праці та заробітної плати. Це дозволяє забезпечити соціальний захист та стабільність у працевлаштуванні.

Третій приклад - це система соціального захисту в Канаді. У Канаді існує широка мережа соціальної підтримки, яка включає медичне страхування, пенсійну систему та інші види соціальної допомоги. Це дозволяє забезпечити соціальний захист для всіх громадян, незалежно від їхнього стану та роботи.

Четвертий приклад - це законодавство про рівність у Великій Британії. У Великій Британії існує законодавство, яке забороняє дискримінацію на основі статі, раси, національності, віку та інших ознак. Це дозволяє захистити права всіх працівників та запобігти дискримінації у працевлаштуванні.

П'ятий приклад - це система оплати за результатами в США. У США багато компаній використовують систему оплати за результатами, де заробітна плата працівника залежить від його результативності та внеску в компанію. Це дозволяє стимулювати працівників до більш ефективної роботи та забезпечує справедливу оплату праці.

Шостий приклад - це система гарантованих доходів в Фінляндії. У Фінляндії існує програма гарантованих доходів, де громадяни отримують мінімальний дохід незалежно від того, чи працюють вони, чи ні. Це дозволяє забезпечити соціальний захист для всіх громадян та зменшити бідність.

Сьомий приклад - це система пенсійного забезпечення в Японії. У Японії існує система пенсійного забезпечення, яка забезпечує пенсії для всіх громадян, які досягли певного віку. Це дозволяє забезпечити соціальний захист та фінансову стабільність для населення похилого віку.

Восьмий приклад - це законодавство про відпустки в Іспанії. У Іспанії законодавство передбачає, що всі працівники мають право на оплачувану відпустку тривалістю не менше 30 календарних днів на рік. Це дозволяє працівникам відпочити та відновити свої сили, що сприяє збереженню їхнього здоров'я та покращенню продуктивності на роботі.

Дев'ятий приклад - це програма "Зелений новий спосіб" в Європейському Союзі. Програма "Зелений новий спосіб" є стратегією Європейського Союзу з метою досягнення кліматичної нейтральності та створення стійкого економічного розвитку. Це дозволяє зменшити вплив людської діяльності на довкілля та покращити якість життя людей.

Десятий приклад - це система безкоштовної медичної допомоги в Кубі. У Кубі всі громадяни мають право на безкоштовну медичну допомогу та ліки. Це дозволяє забезпечити доступну медичну допомогу для всіх громадян та зменшити ризик захворювання на серйозні хвороби.

Одинадцятий приклад - це законодавство про рівність статей в Швеції. У Швеції існує закон, який забороняє дискримінацію на основі статі в будь-якій сфері життя, включаючи працю, освіту та доступ до послуг. Це дозволяє забезпечити рівні можливості для чоловіків та жінок та боротися зі стереотипами щодо ролей статей в суспільстві.

Дванадцятий приклад - це програма "Медична страховка для всіх" в Канаді. У Канаді всі громадяни мають право на безкоштовну медичну страховку, яка покриває більшість медичних послуг та ліків. Це дозволяє забезпечити доступну медичну допомогу для всіх громадян та зменшити фінансовий бар'єр для отримання необхідної медичної допомоги.

Тринадцятий приклад - це законодавство про захист прав меншин у Норвегії. У Норвегії існує закон, який забезпечує захист прав меншин, включаючи права гомосексуалів та трансгендерних осіб. Це дозволяє забезпечити рівність перед законом та боротися зі стереотипами та дискримінацією на основі орієнтації чи статусу гендерної ідентичності.

Чотирнадцятий приклад - це законодавство про рівність рас у США. У США існує закон, який забороняє дискримінацію на основі раси в будь-якій сфері життя, включаючи працю, освіту та доступ до послуг. Це дозволяє забезпечити рівні можливості для всіх громадян та боротися з расовою дискримінацією.

П'ятнадцятий приклад - це програма "Вакцинація для всіх" в Індії. У Індії запроваджена програма безкоштовної вакцинації для всіх громадян проти різних захворювань, таких як гепатит, поліомієліт та туберкульоз. Це дозволяє забезпечити доступну медичну допомогу та запобігти поширенню захворювань.

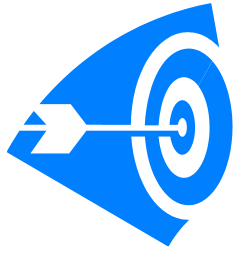
Шістнадцятий приклад - це програма "Соціальне житло" у Великобританії. У Великобританії існує програма надання соціального житла для людей з низьким доходом та інших соціально-вразливих груп. Це дозволяє забезпечити

житло для тих, хто найбільше потребує допомоги та зменшити кількість безхатченків.

Сімнадцятий приклад - це законодавство про захист прав дітей у Нідерландах. У Нідерландах існує закон, який забезпечує захист прав дітей та їхнє благополуччя, включаючи право на освіту, медичну допомогу та захист від насильства. Це дозволяє забезпечити безпеку та добробут дітей та їхнє право на розвиток.

Вісімнадцятий приклад - це програма "Зелений кредит" в Іспанії. Ця програма надає фінансову підтримку для екологічних проектів, таких як встановлення сонячних панелей, енергоефективних систем опалення та охолодження, а також інших заходів, спрямованих на зменшення викидів в атмосферу та збереження навколишнього середовища. Це дозволяє зменшити негативний вплив на довкілля та сприяти сталим екологічним рішенням.

Закордонний досвід регулювання соціально-трудових відносин також є важливим для України. Україна має певний досвід співпраці з МОП та іншими міжнародними організаціями у галузі праці та соціальних відносин. Однак, на жаль, багато з проблем, які існують в Україні, ще не були вирішені. Тому важливо продовжувати співпрацю з міжнародними організаціями та використовувати закордонний досвід для покращення соціально-трудових відносин в Україні.



Контрольні запитання

1. Які документи забезпечують гарантії прав людини?
2. Які основні положення містить Загальна декларація прав людини?
3. Який зміст Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права?
4. В чому полягає сутність Міжнародного пакту про громадянські та політичні права?
5. Які є важливі міжнародні документи з прав людини, що ви знаєте?
6. Що таке МОП?
7. Яка головна мета МОП?
8. Які є основні завдання МОП?
9. Які є головні цілі діяльності МОП?
10. Що означає поняття "трипартизм"?
11. Які організації входять до складу МОП?
12. Які функції виконує МОП?
13. Які є напрями діяльності МБП?
14. Які головні конвенції та рекомендації у сфері праці прийняла МОП?
15. Які міжнародні правові норми застосовуються в Україні?

Рекомендована література: [32]; [37]; [44]; [76]; [81]; [83].

2.8. Україна у міжнародних міграційних процесах.

Неформальна форма зайнятості у світовому ринку праці



*Поки ти тримаєшся за свою
«стабільність», хтось поруч
втілює в життя твої мрії.*

Роберт Орбен

Україна є однією з країн, яка активно бере участь у міжнародних міграційних процесах. За останні роки було зареєстровано значний приріст числа мігрантів, які прибувають до України з різних країн світу. Багато з них шукають роботу та кращі умови життя, інші - навчання та підвищення кваліфікації, а також політичне притулок та захист від переслідувань.

Україна також є країною, яка надає допомогу внутрішньо переміщеним особам та біженцям. Уряд України співпрацює з міжнародними організаціями, такими як ООН та Європейський Союз, для забезпечення захисту прав та інтересів мігрантів та біженців.

Проте, на жаль, Україна також є країною, з якої відбувається масова еміграція населення. Багато українців залишають свою країну в пошуках кращих умов життя, роботи та навчання за кордоном. Це створює проблему для економіки та соціального розвитку країни, але також може бути вигідним для інших країн, які отримують кваліфіковану робочу силу з України.

Отже, міжнародна міграція населення в умовах розширення світогосподарських зв'язків займає все більш значне місце в розвитку суспільства. Все більше число держав втягується в міграційні процеси, але незважаючи на масштаби цього явища сучасна наука не має єдиної концепції.

З одного боку, це можна пояснити тим, що міграція одночасно впливає на різні сторони життя суспільства, такі як економіка, демографія, соціологія, політика і право. З іншого боку, аналіз розмірів і тенденцій міжнародної міграції ускладнений недосконалістю збору інформації, відсутністю уніфікованих

національних і міжнародних показників. Публікована статистична інформація, як правило, фрагментарна і залежить від контексту.

Проте, що загальна чисельність міжнародних мігрантів збільшується рік від року прискореними темпами, а характер і напрямки потоків в різних регіонах світу значно змінюються. Останнім часом на європейському ринку спостерігається жорстка конкуренція з боку мігрантів з Туреччини, республік колишньої Югославії, Греції, Італії, Португалії та Іспанії, і на жаль, України за робочі місця низької кваліфікації.

Можна виділяти певні ризики розвитку світового ринку праці:

- зростання безробіття;
- поява переселенців і біженців, які підлягають працевлаштуванню;
- неефективне використання трудового потенціалу;
- значно занижений розмір допомоги по безробіттю;
- збільшення зростання тіньової зайнятості населення;
- складність входження в деякі сектори: здобувачі з вищою освітою не мають можливості отримати доступ до працевлаштування в певних секторах, наприклад банківський сектор, через встановлення монополізації, високого рівня заробітної плати та вимог;
- реальні відмінності між офіційно зареєстрованою кількістю безробітних, а також взагалі загальної кількості безробітних.

Сучасний ринок праці в будь-якій країні визначає рівень соціального становища всього населення. Його головною складовою є безробіття. Вона присутня в кожній країні, проте відрізняється лише своїм рівнем. Попит на працівників можна регулювати не рівнем вартості їх роботи, а безпосереднім обсягом виробництва. Тому ринок праці безпосередньо і дуже тісно пов'язаний з існуючою в країні економікою, безпосередньо залежить від неї.

Сучасний світовий ринок праці і його вимоги до професіонала дуже чітко сформувалися. Цінний робітник – це особа, яка може відповідати певним параметрам: фахівець своїй справі, мобільність і універсальність. Як правило, іноземні робітники, особливо це відноситься до вихідців з країн Сходу, використовуються в тих сферах і галузях, де велика частка ручної праці, а робота

вважається не престижною або оплачується за низькими розцінками. У Франції, наприклад, половина всіх приїжджих була зайнята в обробній промисловості і торгівлі, а в Німеччині три п'ятих іноземних робітників працювали в обробній промисловості. Ці цифри говорять про орієнтацію окремих галузей на іноземну робочу силу.

Неформальна форма зайнятості може допомогти з проблемами у міжнародних міграційних процесах, оскільки вона може стати альтернативою нелегальній міграції. Багато мігрантів, які прибувають до інших країн у пошуках роботи, не мають документів та не можуть отримати офіційне працевлаштування. Тому вони змушені працювати у неформальному секторі, де вони часто стикаються з експлуатацією та низькою оплатою праці.

З іншого боку, якщо бути більш гнучким у питаннях зайнятості, то мігранти можуть знайти роботу у неформальному секторі, що може бути корисно для них та для економіки країни. Наприклад, у багатьох країнах неформальний сектор включає в себе послуги, які необхідні для економіки, такі як будівництво, ремонт, прибирання та інші.

Також неформальна форма зайнятості може допомогти мігрантам отримати досвід роботи та навички, які вони можуть використовувати в майбутньому. Це може бути корисно для їх подальшого працевлаштування та інтеграції у нову країну.

Отже, неформальна форма зайнятості може стати альтернативою нелегальній міграції та допомогти мігрантам знайти роботу, отримати досвід та навички, що може бути корисно для їх подальшого працевлаштування та інтеграції у нову країну. Однак, важливо забезпечити правовий захист та покращення умов праці у неформальному секторі для всіх працівників, включаючи мігрантів.

Неформальна форма зайнятості є однією з найбільш поширених форм зайнятості у світі. Вона включає в себе роботу на часткову зайнятість, фріланс, самозайнятість, тимчасову роботу та інші форми, які не підпадають під стандартні форми працевлаштування.

Одним з можливих шляхів зменшення ризиків неформальної форми зайнятості є створення сприятливих умов для розвитку малого та середнього бізнесу. Це може включати в себе надання фінансової та консультативної підтримки, спрощення процедур реєстрації та оподаткування для підприємців.

Також важливо забезпечити правовий захист для працівників, які працюють у неформальному секторі. Це може включати в себе створення законодавства, яке регулює умови праці та захищає права працівників.

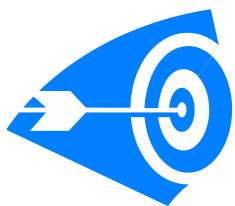
Для роботодавців можуть бути корисними програми навчання та розвитку бізнесу, які допоможуть їм покращити умови праці та збільшити прибуток. Також можуть бути введені стимули для роботодавців, які надають своїм працівникам стандартні форми зайнятості.

Усі ці заходи можуть допомогти зменшити ризики неформальної форми зайнятості та покращити умови праці для працівників та роботодавців.

В різних країнах світу існують різноманітні форми неформальної занятості, розглянемо приклади. В Індії багато мігрантів займаються виробництвом текстилю у домашніх умовах. Це є неформальною формою зайнятості, оскільки ці роботи не є офіційно визнаними та не оподатковуються. У Бразилії багато людей займаються роботою на вулицях, наприклад, як продавці фруктів та овочів, музиканти, художники тощо. Це також є неформальною формою зайнятості. У США багато мігрантів працюють у сфері будівництва та ремонту, де часто виконують роботи без необхідних дозволів та документів. Це також є неформальною формою зайнятості. У Таїланді багато мігрантів працюють у сфері туризму та готельного бізнесу, де часто не мають офіційного працевлаштування та працюють без документів. Це також є неформальною формою зайнятості. У Мексиці багато людей займаються ремонтом та виготовленням меблів у домашніх умовах. У Філіппінах багато мігрантів працюють у сфері догляду за дітьми та літніми людьми, часто без офіційного працевлаштування. У Китаї багато людей займаються виготовленням іграшок та інших товарів у домашніх умовах. У Нігерії багато людей займаються виробництвом мила та косметики у домашніх умовах. Це є неформальною формою зайнятості. В Індонезії багато мігрантів працюють у сфері рибальства та

морської промисловості, де часто не мають офіційного працевлаштування. Це також є неформальною формою зайнятості. В Єгипті багато людей займаються виготовленням тканин та килимів у домашніх умовах. В Україні неформальною формою зайнятості може бути робота на ринку або вуличний продаж товарів, наприклад, квітів, фруктів, сувенірів тощо. Також можна відзначити роботу в сфері ручної роботи, наприклад, виготовлення прикрас або в'язання одягу для продажу.

Міграційні процеси можуть бути однією з причин неформальної форми зайнятості в Україні. Наприклад, мігранти можуть займатися вуличним продажем товарів або роботою на ринку, як це часто буває у великих містах. Також неформальна форма зайнятості може бути вибором людей, які не мають можливості працювати за офіційним працевлаштуванням, але потребують заробітку. В цьому випадку неформальна форма зайнятості може бути їх єдиним джерелом доходу. Однак, важливо пам'ятати, що така форма зайнятості часто не забезпечує соціальний захист та права працівників, тому потребує уваги та регулювання з боку держави.



Контрольні запитання

1. Яка країна активно бере участь у міжнародних міграційних процесах?
2. Який приріст числа мігрантів було зареєстровано в Україні за останні роки?
3. Чому багато мігрантів прибувають до України?
4. Яку допомогу надає Україна внутрішньо переміщеним особам та біженцям?
5. З ким співпрацює уряд України для забезпечення захисту прав та інтересів мігрантів та біженців?
6. Яка проблема створюється для економіки та соціального розвитку України через масову еміграцію населення?
7. Чому багато українців залишають свою країну?
8. Як еміграція може бути вигідною для інших країн?
9. Які міжнародні організації співпрацюють з Україною для забезпечення захисту прав та інтересів мігрантів та біженців?
10. Як Україна надає допомогу внутрішньо переміщеним особам та біженцям?
11. Які переваги та недоліки має неформальна форма зайнятості для працівників та роботодавців?
12. Які країни найбільше використовують неформальну форму зайнятості?
13. Як впливає неформальна форма зайнятості на економіку країни?
14. Які ризики пов'язані з неформальною формою зайнятості для працівників та суспільства в цілому?
15. Як правильно оформити договір про неформальну зайнятість?
16. Яким чином можна захистити свої права як працівника у неформальній формі зайнятості?
17. Як впливає неформальна форма зайнятості на соціальну сферу країни?
18. Як впливає глобалізація на розвиток неформальної форми зайнятості?

19. Яким чином можна покращити умови роботи у неформальній формі зайнятості?

20. Як впливає рівень розвитку країни на поширення неформальної форми зайнятості?

Рекомендована література: [1]; [21]; [44]; [50]; [78].

ДОДАТКИ

Додаток А

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР № _____

_____ (населений пункт)

_____ (дата)

СТОРОНИ ДОГОВОРУ

ТОВ «_____» (іменоване далі — РОБОТОДАВЕЦЬ) в особі директора _____, що діє на підставі Статуту, з одного боку, і громадянин (ка) України Ковальов Сергій Павлович (іменований (а) надалі — ПРАЦІВНИК), з іншого боку, уклали цей договір (далі — Договір) про таке:

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей Договір є безстроковим трудовим договором.

1.2. Під час виконання Договору виникають трудові відносини між РОБОТОДАВЦЕМ і ПРАЦІВНИКОМ, засновані на зобов'язанні ПРАЦІВНИКА виконувати роботу, передбачену умовами Договору, та зобов'язанні РОБОТОДАВЦЯ виплачувати ПРАЦІВНИКОВІ заробітну плату згідно з цим Договором і забезпечувати всі необхідні умови праці.

2. ОBOB'ЯЗКИ СТОРІН

2.1. ПРАЦІВНИК приймається на роботу на посаду токаря.

2.2. ПРАЦІВНИК зобов'язується точно, своєчасно і в повному обсязі виконувати всі покладені на нього трудові обов'язки, сумлінно виконувати всі вказівки і розпорядження адміністрації РОБОТОДАВЦЯ, дотримуватися трудової дисципліни і правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.3. РОБОТОДАВЕЦЬ зобов'язується організувати працю ПРАЦІВНИКА, надати робоче місце і забезпечити його необхідним обладнанням. Конкретний перелік обладнання та інші умови організації робочого місця визначаються РОБОТОДАВЦЕМ самостійно.

3. ОПЛАТА ПРАЦІ

3.1. Оплата праці працівників здійснюється РОБОТОДАВЦЕМ згідно зі штатним розкладом.

3.2. Виплата заробітної плати проводиться в національній валюті два рази на місяць: 20 числа — за відпрацьовану першу половину місяця, 5 числа наступного місяця — за відпрацьовану другу половину місяця.

3.3. РОБОТОДАВЕЦЬ нараховує працівникам надбавки, доплати, премії та інші виплати відповідно до норм колективного договору підприємства з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) та територіальними угодами.

3.4. Податок на доходи фізичних осіб та єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування утримуються РОБОТОДАВЦЕМ із заробітної плати ПРАЦІВНИКА відповідно до законодавства України.

3.5. ПРАЦІВНИК зобов'язаний повідомити РОБОТОДАВЦЯ про подію, настання якої не дає права працівникові на застосування податкової соціальної пільги до його заробітної плати, у місяці настання такої події.

4. СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ПРАЦІВНИКА

4.1. У разі тимчасової непрацездатності ПРАЦІВНИК звільняється РОБОТОДАВЦЕМ від роботи на весь її період. Після закінчення тимчасової непрацездатності ПРАЦІВНИК зобов'язаний надати документ, що підтверджує тимчасову непрацездатність.

4.2. Оплата тимчасової непрацездатності ПРАЦІВНИКА проводиться в порядку, встановленому законодавством.

5. РОБОЧИЙ ЧАС

5.1. ПРАЦІВНИКУ встановлюється 5-денний робочий тиждень із двома вихідними днями (субота і неділя). Тривалість робочого тижня становить 40 годин. Режим роботи протягом робочого дня – з 9:00 до 18:00 з перервою на обід на одну годину з 13:00 до 14:00.

5.2. РОБОТОДАВЕЦЬ може залучити ПРАЦІВНИКА до виконання роботи після закінчення робочого дня тільки за згодою ПРАЦІВНИКА з повідомленням про це не пізніше 15-ї години цього дня з оплатою понаднормово відпрацьованого часу відповідно до чинного законодавства.

5.3. РОБОТОДАВЕЦЬ може залучити ПРАЦІВНИКА до виконання роботи у вихідні та святкові дні тільки у встановлених законодавством випадках з оплатою відповідно до чинного законодавства.

6. ВІДПУСТКИ ТА ВИХІДНІ (СВЯТКОВІ) ДНІ

6.1. ПРАЦІВНИКУ надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні, що оплачується відповідно до чинного законодавства. Надання інших видів відпусток здійснюється на умовах та у порядку, встановлених чинним законодавством. За рішенням РОБОТОДАВЦЯ ПРАЦІВНИКУ на підставі його заяви може бути надана відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін, передбачена статтею 26 Закону України «Про відпустки».

6.2. ПРАЦІВНИК зобов'язаний подавати заяву про надання йому щорічної відпустки не пізніше ніж за 20 днів до запланованої дати початку відпустки з метою забезпечення гарантії того, що відсутність ПРАЦІВНИКА не вплине на надання послуг і виконання робіт РОБОТОДАВЦЕМ.

6.3. ПРАЦІВНИК має право на відпочинок у святкові та неробочі дні, встановлені чинним законодавством.

7. ВІДРЯДЖЕННЯ

7.1. У разі виробничої необхідності РОБОТОДАВЕЦЬ має право направляти ПРАЦІВНИКА за його згодою у службове відрядження, про що ПРАЦІВНИК повідомляється не пізніше ніж за 7 календарних днів до його початку.

7.2. Працівникам, які направляються РОБОТОДАВЦЕМ у службове відрядження, оплачуються витрати на проїзд до місця призначення і назад, наймання житлового приміщення і добові за час перебування у відрядженні відповідно до норм, встановлених законодавством України та колективним договором підприємства.

8. ПОРЯДОК ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКА

8.1. У разі недостатньої кваліфікації або рівня підготовки для виконання всіх покладених на нього трудових обов'язків ПРАЦІВНИК зобов'язаний пройти відповідні курси підвищення кваліфікації, перепідготовку або інші види професійного навчання для придбання необхідних для виконання роботи навичок, знань і т. п. (далі – професійне навчання).

8.2. Сторони встановлюють такий порядок професійного навчання ПРАЦІВНИКА: РОБОТОДАВЕЦЬ за погодженням із ПРАЦІВНИКОМ визначає перелік необхідних для виконання роботи навичок, знань і т. д., якими повинен опанувати ПРАЦІВНИК, та перелік навчальних закладів, курсів, лекцій і т. д., що надають необхідні знання. Навчання

ПРАЦІВНИКА може здійснюватися як з відривом від виконання ним трудових обов'язків, так і з продовженням виконання ним трудових обов'язків за спеціально встановленим графіком. Навчання ПРАЦІВНИКА може здійснюватися як за його власний рахунок, так і за рахунок РОБОТОДАВЦЯ.

9. СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

9.1. Соціальне забезпечення ПРАЦІВНИКА здійснюється РОБОТОДАВЦЕМ у порядку, встановленому колективним договором підприємства.

10. ТЕРМІН ДІЇ ДОГОВОРУ

10.1. Договір укладений на невизначений термін.

11. ТЕРМІН ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРО РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

11.1. Сторони можуть достроково розірвати Договір із власної ініціативи тільки в разі повідомлення один одного не менш ніж за 2 тижні до дати розірвання Договору.

12. ПІДСТАВИ ДЛЯ РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

12.1. Цей Договір розривається:

- а) за угодою сторін відповідно до пункту 1 статті 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) ;
- б) у зв'язку із закінченням терміну дії Договору відповідно до пункту 2 статті 36 КЗпП;
- в) з ініціативи ПРАЦІВНИКА у випадках, передбачених законодавством (ст. 38, 39 КЗпП) і цим Договором;
- г) з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених законодавством (ст. 40, 41 КЗпП) і цим Договором;
- д) з інших причин, передбачених законодавством.

12.2. РОБОТОДАВЕЦЬ має право розірвати цей Договір за власною ініціативою також у таких випадках:

- 1) ПРАЦІВНИК незадовільно виконує покладені на нього трудові обов'язки з причин недостатньої кваліфікації (не має необхідних знань) і не бажає проходити професійне навчання;
- 2) ПРАЦІВНИК відмовляється виконувати рішення РОБОТОДАВЦЯ про його переміщення на роботу в інший підрозділ підприємства.

12.3. Рішення РОБОТОДАВЦЯ про дострокове розірвання договору із ПРАЦІВНИКОМ повідомляється ПРАЦІВНИКУ у письмовій формі.

Під час розірвання Договору на підставах, зазначених у пункті 12.2 Договору, звільнення ПРАЦІВНИКА проводиться відповідно до пункту 8 статті 36 КЗпП України (підстави, передбачені договором).

12.4. ПРАЦІВНИК має право розірвати Договір у разі невиконання РОБОТОДАВЦЕМ своїх зобов'язань. ПРАЦІВНИК зобов'язаний письмово попередити РОБОТОДАВЦЯ про факт порушення своїх прав і має право вимагати розірвання договору у разі невжиття заходів щодо усунення такого порушення з боку РОБОТОДАВЦЯ.

13. КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

13.1. ПРАЦІВНИК зобов'язується не розголошувати комерційну таємницю підприємства РОБОТОДАВЦЯ, не використовувати її в інтересах третіх осіб. Під комерційною таємницею підприємства розуміють відомості, які пов'язані з виробництвом та технологічною інформацією і є «ноу-хау» підприємства.

13.2. ПРАЦІВНИК несе особисту відповідальність за розголошення комерційної інформації, використання якої третіми особами може завдати фінансових збитків РОБОТОДАВЦЮ і вплинути на його репутацію.

13.3. ПРАЦІВНИК згоден на обробку його персональних даних РОБОТОДАВЦЕМ у випадку та порядку, встановлених Законом України «Про захист персональних даних».

13.4. РОБОТОДАВЕЦЬ зобов'язується не передавати персональні дані ПРАЦІВНИКА, які йому стали відомі під час виконання цього Договору, третім особам, крім випадків, коли така передача здійснюється під час подання РОБОТОДАВЦЕМ різних видів звітності в державні органи, що передбачено законодавством України.

14. ІНШІ УМОВИ

14.1. Цей договір складено у 2 примірниках, що мають однакову юридичну силу, по одному для РОБОТОДАВЦЯ і ПРАЦІВНИКА. Питання, не врегульовані цим Договором, вирішуються відповідно до чинного законодавства.

14.2. Перед підписанням цього Договору ПРАЦІВНИК ознайомлений з правилами трудової дисципліни, правилами внутрішнього трудового розпорядку, з технікою безпеки, із правилами пожежної безпеки.

15. РЕКВІЗИТИ ТА ПІДПИСИ СТОРІН

РОБОТОДАВЕЦЬ:

Повна назва: _____.

Адреса: _____

Ідентифікаційний код: _____.

ПРАЦІВНИК:

Прізвище, ім'я, по батькові _____.

Дата, місяць, рік та місце народження _____.

Паспортні дані: _____.

Ідентифікаційний код: _____.

Адреса фактичного проживання _____.

Адреса за реєстрацією в паспорті _____.

Контактний та домашній телефони _____.

Працівник:

(підпис, прізвище, ім'я, по батькові)

Роботодавець:

(підпис, М. П.)

**ТРУДОВИЙ ДОГОВІР
ПРО РОБОТУ ЗА СУМІСНИЦТВОМ
(ЗРАЗОК)**

_____ (населений пункт)

_____ (дата)

_____ (вказати найменування сторони)

(надалі іменується «Роботодавець») в особі _____

_____ (вказати посаду, прізвище, ім'я, по батькові)

що діє на підставі _____, з однієї сторони,

(вказати: статуту, довіреності, положення тощо)

та

_____ (вказати прізвище, ім'я та по батькові)

що проживає за адресою: _____

(вказати місце проживання)

(надалі іменується «Працівник»), з іншої сторони,

(надалі разом іменуються «Сторони», а кожна окремо – «Сторона»)

уклали цей Трудовий договір про роботу за сумісництвом (надалі іменується «Договір») про таке.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. За цим Договором Працівник зобов'язується виконувати таку роботу _____ з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а Роботодавець зобов'язується виплачувати Працівникові встановлену цим Договором заробітну плату, забезпечувати умови праці, необхідні для виконання цієї роботи і які передбачені чинним в Україні трудовим законодавством, колективним договором, укладеним на підприємстві Роботодавця, та цим Договором.

1.2. Працівник зобов'язується особисто виконувати роботу і не має права передоручати її виконання іншій особі.

1.3. Робота виконується Працівником за сумісництвом, поряд із _____.

1.4. Місцем роботи Працівника є _____

_____ (найменування підприємства, місце знаходження)

1.5. Робоче місце Працівника _____.

1.6. Дата початку роботи _____.

1.7. Умови про строк випробування _____.

2. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

2.1. Роботодавець зобов'язаний:

2.1.1. Забезпечити охорону праці Працівника.

2.1.2. Виплачувати заробітну плату Працівникові.

2.1.3. _____ (інші обов'язки).

2.2. Працівник зобов'язаний:

2.2.1. Сумлінно виконувати роботу.

2.2.2. Дотримуватись вимог щодо охорони праці, Правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють у Роботодавця.

2.2.3. _____ (інші обов'язки).

2.3. Роботодавець має право:

2.3.1. Вимагати від Працівника виконання трудових обов'язків і дбайливого ставлення до майна Роботодавця, що надане Працівникові для забезпечення виконання ним роботи.

2.3.2. Притягати Працівника до дисциплінарної і матеріальної відповідальності в порядку, встановленому чинним в Україні трудовим законодавством.

2.4. Працівник має право на:

2.4.1. Своєчасну й у повному обсязі виплату заробітної плати.

2.4.2. Відпочинок.

2.4.3. Захист своїх трудових прав.

2.4.4. _____.

3. ОПЛАТА ПРАЦІ

3.1. За виконання роботи Працівникові встановлюється заробітна плата _____.

3.2. Заробітна плата виплачується _____ у строк _____ з періодичністю _____.

4. УМОВИ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКА

4.1. Працівникові встановлюється щорічна оплачувана відпустка тривалістю _____.

4.2. Відпустка надається Працівникові одночасно з відпусткою за місцем основної роботи.

4.3. Працівникові встановлюються вихідні дні _____.

5. СТРОК І ПОРЯДОК РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

5.1. Цей Договір є безстроковим і укладений на невизначений строк.

5.2. Цей Договір припиняється в порядку та на умовах, визначених чинним в Україні трудовим законодавством.

6. ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ СПОРІВ ТА ІНШІ УМОВИ

6.1. У випадку якщо Сторонами щодо спірного питання не буде досягнуто згоди, спір вирішується в порядку, встановленому чинним законодавством для розгляду трудових спорів.

6.2. Питання, не врегульовані цим Договором, регламентуються відповідно до чинного в Україні трудового законодавства.

6.3. Цей Договір складений у 2 примірниках – по одному для кожної зі Сторін.

РЕКВІЗИТИ СТОРІН

РОБОТОДАВЕЦЬ

ПРАЦІВНИК

Підписи сторін

КЕРІВНИК _____ / _____ /

ПРАЦІВНИК _____ / _____ /

м. п.

**КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР,
ПРИЙНЯТИЙ НА ЗАГАЛЬНИХ ЗБОРАХ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ
(Назва підприємства, організації)
(Зразок)**

(населений пункт)

(дата)

З метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власників _____

(назва підприємства, установи, організації)

в особі _____

(генерального директора, його прізвище, ім'я, по батькові)

з однієї сторони, і трудовий колектив _____

(назва підприємства, організації)

в особі вибраного й уповноваженого _____

(представника ради трудового колективу, його посада, прізвище, ім'я, по батькові)

(надалі – Сторони) підписали цей договір про подані нижче взаємні обов'язки.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей колективний договір складений відповідно до Закону України «Про колективні договори та угоди»; він визначає взаємні виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між уповноваженим власника (надалі – Адміністрація) і працівниками підприємства.

1.2. Умови цього колективного договору є обов'язковими для Сторін, що його підписали. Ці умови у випадку будь-яких спорів і розходжень не можуть трактуватися як такі, що погіршують, порівняно з чинним законодавством України, положення працівників, бо в протилежному випадку вони визнаються недійсними.

1.3. Положення цього колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства і є обов'язковими як для власників і управлінського персоналу, так і для кожного члена трудового колективу.

1.4. Жодна зі Сторін, що підписала колективний договір, не може в односторонньому порядку припинити виконання його положень.

1.5. Цей колективний договір чинний у випадку зміни складу, структури і найменування підприємства, а у випадку його реорганізації він може бути переглянутий за згодою Сторін. У випадку зміни власника підприємства дія колективного договору зберігається не більше року.

У цей період Сторони повинні розпочати переговори про підписання нового чи зміну чинного колективного договору.

1.6. Положення цього колективного договору діє до підписання нового договору.

**2. ОРГАНІЗАЦІЯ ВИРОБНИЦТВА, ПРАЦІ, ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

2.1. Жодний інший трудовий договір (контракт), що підписується підприємством з працівниками, не може суперечити цьому колективному договору таким чином, щоб порівняно з останнім права та інтереси працівника в трудовому договорі (контракті) були якимсь чином обмежені. У випадку виникнення такого протиріччя відповідні положення трудового договору (контракту) визнаються недійсними.

2.2. Адміністрація не вправі вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовими договорами (контрактами). Підприємство зобов'язане передбачити в контракті чи

розробити і затвердити для кожного робітника його функціональні обов'язки, ознайомити його з ними і вимагати лише їх виконання. У цих функціональних обов'язках чи в контракті може бути передбачено виконання одним із працівників обов'язків іншого лише у випадках тимчасової відсутності останнього у зв'язку з хворобою, відпусткою чи з інших важливих причин, причому такі обов'язки можуть покладатися на іншого працівника лише за додаткову плату і з урахуванням його реальної можливості виконувати їх, тобто з урахуванням необхідної професійної підготовки і зайнятості під час виконання безпосередніх обов'язків.

2.3. Кожний працівник зобов'язаний добросовісно і якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно і добросовісно, дотримуватися дисципліни праці, своєчасно і точно виконувати розпорядження власників та уповноважених ними осіб, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів з охорони праці, дбайливо ставитися до майна власника, на прохання адміністрації підприємства надавати звіти про виконання своїх конкретних обов'язків.

2.4. Працівники можуть бути звільнені з підприємства у випадку змін в організації виробництва, у разі скорочення чисельності чи штату. У цих випадках їх персонально попереджає Адміністрація про наступне звільнення не пізніше ніж за два місяці. При цьому підприємство надає працівнику іншу роботу за спеціальністю, а у випадку неможливості цього або в разі відмови працівника від неї останній працевлаштовується самостійно. У разі звільнення працівника за підставою, вказаною в цьому пункті, йому виплачується заробітна плата за весь період наступного працевлаштування, але не більше ніж за три місяці від дня звільнення.

2.5. Звільнення працівників допускається лише після використання всіх наявних і додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

3. НОРМУВАННЯ Й ОПЛАТА ПРАЦІ, ВСТАНОВЛЕННЯ ФОРМИ, СИСТЕМИ, РОЗМІРІВ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ІНШИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ВИПЛАТ

3.1. Заробітна плата виплачується за місцем роботи грошовими знаками України _____ і _____ числа кожного місяця, а у випадку, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним днем, — напередодні цього дня. Заробітна плата за час тимчасової відпустки виплачується не пізніше ніж за _____ днів (не раніше трьох) до початку відпустки.

3.2. Відомості про оплату праці працівників надаються іншим органам та особам лише у випадках, прямо передбачених законодавством.

3.3. Під час підписання трудового договору (контракту) Адміністрація доводить до відома працівника розмір, порядок і термін виплати заробітної плати, умови, згідно з якими можуть здійснюватися утримання із заробітної плати.

3.4. Структура заробітної плати складається з основної і додаткової зарплати, а також інших заохочувальних і компенсаційних виплат, зміст яких полягає в такому. Основна заробітна плата є обов'язковою винагородою працівнику за виконану ним роботу згідно з установленними нормами праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки) та встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і договірних розцінок для робочих і посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи і винахідливість, особливі умови праці, вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством (наприклад, доплата за суміщення професій (посад), доплата за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, компенсації під час службових відряджень, доплата за роботу в понадурочний час, у святкові й неробочі дні, у нічний час, компенсація за знос інструментів, що належать працівникам, тощо).

Вказані доплати, надбавки і виплати обумовлюються в кожному конкретному колективному договорі на розсуд Сторін, але з урахуванням чинного законодавства. Наприклад, відповідно до ст. 108 КЗпП України робота у нічний час не може оплачуватися нижче, ніж з підвищенням на 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний

час, обчислення середньої заробітної плати повинно здійснюватися відповідно до Положення про порядок обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою КМУ від 8 лютого 1995 р. № 100 та ін.). До інших заохочень і компенсаційних виплат належать винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями (наприклад, премія у визначеному процентному розмірі від суми чистого прибутку, яка утворилась на рахунку підприємства у результаті трудової діяльності працівника, може бути визначена керівником тощо), компенсаційні й інші грошові та матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або здійснювані понад встановлені актами норми.

3.5. Конкретні розміри тарифних ставок (договірних розцінок) робочих і посадових окладів службовців визначаються у межах наявних коштів на оплату праці у суворій відповідності із професіями, кваліфікацією працівників, складністю та умовами виконуваної ними роботи і встановлюються у кожному випадку в окремому трудовому договорі (контракті) із працівником. При цьому основна заробітна плата не може бути меншою встановленого законодавством України прожиткового мінімуму.

3.6. Робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також в понадурочний час, оплачується у подвійному розмірі. У вирішенні інших питань оплати праці власник (орган, що його представляє) керується положеннями статей КЗпП і Закону України «Про оплату праці».

4. ВСТАНОВЛЕННЯ ГАРАНТІЙ, КОМПЕНСАЦІЙ І ПІЛЬГ

4.1. Працівникам надаються гарантії, компенсації під час службових відряджень, при переїзді на роботу в сільську місцевість і в інших випадках, передбачених законодавством.

4.2. Підприємством встановлюються такі додаткові (не передбачені законодавством) гарантії, компенсації та пільги: (наприклад, компенсація за використання особистого автотранспорту, компенсація у підвищених порівняно із законодавчо затвердженими розмірах за службові відрядження, гарантії забезпечення засобами індивідуального захисту працівників служб охорони і безпеки, додаткові пільги для окремих категорій працівників тощо).

5. РЕЖИМ РОБОТИ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОЧОГО ЧАСУ І ВІДПОЧИНКУ

5.1. На підприємстві встановлюється такий режим роботи, який зобов'язуються виконувати всі працівники: початок роботи – 10.00, закінчення роботи – 18.00, перерва для відпочинку і харчування – із 13.00 до 14.00, субота і неділя – вихідні дні.

5.2. У будь-якому випадку тривалість робочого часу працівників не може перевищувати встановлену законодавством України: 40 годин на тиждень.

5.3. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину.

5.4. Тривалість щорічної відпустки для працівників підприємства встановлюється не менше _____ календарних днів.

5.5. Графік чергових щорічних відпусток затверджується Адміністрацією підприємства до ____ січня поточного року, для чого не пізніше 1 січня надається їй трудовим колективом. Під час визначення черговості відпусток враховуються сімейні та інші особисті обставини кожного працівника.

5.6. За сімейними обставинами та іншими поважними причинами працівникам за їхніми заявами можуть бути надані короткотермінові відпустки без збереження заробітної плати на термін, обумовлений згодою між працівником і Адміністрацією підприємства, тривалістю не більше 15 календарних днів. У випадку простою з незалежних від підприємства причин Адміністрація може надати працівникам відпустку без збереження заробітної плати тривалістю не більше _____ календарних днів на рік, а також відпустку із частковим збереженням заробітної плати на рівні _____ (наприклад, у розмірі 2/3 тарифної ставки чи посадового окладу на період до _____ календарних днів). При наданні такої відпустки з

ініціативи Адміністрації працівник може бути повідомлений про початок відпустки не менше ніж за _____ днів до її початку.

5.7. Усі працівники зобов'язуються без дозволу Адміністрації не перебувати у приміщеннях підприємства у неробочий час з причин, не пов'язаних із роботою, а також не запрошувати туди сторонніх осіб.

6. ПРИЙОМ І ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ

6.1. Форми та умови трудового договору (контракту), включаючи звільнення, не передбачені законодавством, підлягають узгодженню з профспілковою організацією підприємства.

6.2. Кожний прийнятий працівник зобов'язаний ознайомитися з умовами колективного договору під розписку.

6.3. Не допускається звільнення працівника у зв'язку з ліквідацією робочого місця, якщо до досягнення пенсійного віку йому необхідно пропрацювати _____ років.

6.4. Контрактна форма підписання трудового договору встановлюється для: (наприклад, заступників директора, начальників підрозділів, служб, провідних спеціалістів та ін.).

7. УМОВИ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ

7.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком власника підприємства (уповноваженого ним органу), який організує умови праці на робочому місці, безпеку технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання, інших засобів виробництва, наявність засобів захисту, відповідність санітарно-побутових нормативних актів з охорони праці.

7.2. Працівники мають право відмовитись від дорученої роботи, за якої створюється ситуація, небезпечна для життя і здоров'я, якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами (контрактами), а також для життя і здоров'я інших людей та навколишнього середовища.

7.3. Працівники зобов'язані знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведінки з машинами, механізмами, обладнанням, іншими засобами виробництва, користуватися засобами індивідуального і колективного захисту, проходити обов'язкові медичні огляди (можуть бути передбачені також інші обов'язки працівників).

7.4. Власник (уповноважений ним орган) зобов'язаний відшкодовувати працівникам фізичні збитки, завдані пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також моральні збитки, завдані внаслідок небезпечних або шкідливих умов праці, на умовах і в порядку, передбачених статтями 173, 173-1 КЗпП України, статтями 11-13 Закону України «Про охорону праці», Правилами відшкодування власником підприємства, установи та організації чи уповноваженим ним органу збитків, завданих пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків, затвердженими постановою КМУ від 23 червня 1993 р. № 472, та іншими законодавчими актами.

7.5. Працівники зобов'язуються використовувати надані їм у користування (розпорядження) транспортні засоби, техніку та інше майно власника лише у службових цілях.

8. СОЦІАЛЬНІ ПІЛЬГИ І ГАРАНТІЇ

8.1. Власник (Адміністрація) підприємства гарантує надання працівникам вільного часу для проходження медичних оглядів, отримання медичної допомоги, відвідування державних органів для вирішення необхідних житлово-побутових проблем працівників без здійснення будь-яких стягнень із заробітної плати чи інших безпідставних санкцій.

8.2. З метою оздоровлення щорічно працівникам підприємства видаються санаторно-курортні та туристичні путівки: за рахунок підприємства _____ % – безплатно, _____ % – за повну плату, _____ % – з оплатою _____ %.

8.3. За рахунок підприємства видавати безпроцентні позики працівникам.

8.4. Надавати допомогу багатодітним і малозабезпеченим сім'ям у вигляді: _____ (додаткової одноразової допомоги на кожну дитину – _____ грн, оплати квартири і комунальних послуг тощо).

8.5. Виділити _____ грн за рахунок прибутку, що залишається в розпорядженні підприємства, на здешевлення вартості харчування в їдальні.

9. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

9.1. Підприємство гарантує свободу організації та діяльності профспілкової організації, ради трудового колективу, проведення в неробочий час загальних зборів трудового колективу.

10. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН, ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

10.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства.

10.2. При цьому в межах притягнення осіб, що представляють власника або уповноважений ним орган, чи профспілки, чи інші уповноважені трудовим колективом органи, з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання по колективному договору, до адміністративної відповідальності рада трудового колективу або представник власника направляють відповідну інформацію в органи прокуратури. До дисциплінарної відповідальності як посадові особи, так і працівники можуть бути притягнуті лише на підставі перевірки, під час якої порушник повинен буде дати письмові пояснення.

10.3. Суперечки між Сторонами вирішуються в порядку, встановленому законодавством України.

10.4. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не виключає цивільної, матеріальної чи інших видів відповідальності винних осіб.

11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Строк дії цього договору – до _____ 20__ р.

11.2. Зміни і доповнення до цього договору протягом терміну його дії можуть вноситися лише за взаємною згодою Сторін.

11.3. Контроль за виконанням договору здійснюється безпосередньо Сторонами чи уповноваженими ними представниками за обумовленою Сторонами згодою (у письмовій або усній формі).

11.4. Сторони, які підписали цей колективний договір, щорічно, не пізніше _____ (наприклад, 15 січня), звітують про його виконання.

(підпис власника або уповноваженої ним особи)

«_____» _____ 20__ р.

(підпис керівника профспілкової організації
чи іншого органу)

«_____» _____ 20__ р.

**ТИПОВИЙ ДОГОВІР ПРО КОЛЕКТИВНУ (БРИГАДНУ)
МАТЕРІАЛЬНУ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**
(Зразок)

_____ «___» _____
(місце укладення договору)

Відповідно до статті 135-2 Кодексу законів про працю України та на підставі наказу від _____ № _____ про встановлення колективної (бригадної) матеріальної відповідальності, погодженого із профспілковим комітетом або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, з метою забезпечення зберігання матеріальних цінностей підприємство, установа, організація

(найменування підприємства, установи, організації)

в особі керівника підприємства, установи, організації

_____,
(прізвище, ім'я та по батькові)

(іменований далі власник), з одного боку, і члени колективу (бригади)

(найменування цеху, відділу, відділення, ферми, ділянки, секції, складу тощо)

(іменований далі колектив (бригада) в особі керівника колективу (бригадира)

(прізвище, ім'я та по батькові, посада)

з другого боку, уклали цей договір про те, що колектив (бригада) бере на себе колективну (бригадну) матеріальну відповідальність за забезпечення зберігання майна та інших цінностей, переданих йому для _____,
(найменування виду робіт)

а власник зобов'язується створити колективу (бригаді) умови, необхідні для належного виконання прийнятих за договором зобов'язань.

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Комплектування створюваного колективу (бригади) здійснюється на основі принципу добровільності. Зарахування в бригаду нових працівників проводиться за згодою колективу (бригади).

2. Рішення власника про встановлення колективної (бригадної) матеріальної відповідальності оформляється наказом за погодженням із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

3. Керівництво колективом (бригадою) здійснюється керівником (бригадиром), який обирається на зборах колективу (бригади) або призначається власником згідно зі статутом підприємства.

У разі тимчасової відсутності керівника (бригадира) керівництво колективом (бригадою) здійснюється іншим його (її) членом, який призначається власником за погодженням із членами колективу (бригади).

4. Після вибуття зі складу колективу (бригади) окремих працівників або прийняття до колективу нових працівників про це видається наказ і напроти підпису члена бригади (колективу), який вибув, у договорі зазначаються дата і номер наказу про його вибуття, а

прийнятий до бригади працівник підписує договір про колективну матеріальну відповідальність і вказує дату вступу до колективу (бригади).

5. У разі зміни керівника колективу (бригадира) чи в разі вибуття з колективу (бригади) більше половини первісного складу договір має бути переукладений.

6. У випадку відмови працівника від укладення договору про колективну (бригадну) відповідальність власник за згодою працівника може перевести його на іншу роботу, а в разі відмови працівника від іншої роботи або її відсутності – звільнити його з роботи з підстав, передбачених законодавством про працю.

II. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ ЧЛЕНІВ КОЛЕКТИВУ (БРИГАДИ) І ВЛАСНИКА

7. Члени колективу (бригади) мають право:

а) брати участь у прийманні цінностей і здійснювати взаємний контроль за зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва цінностей;

б) брати участь в інвентаризації цінностей, переданих колективу (бригаді);

в) ознайомлюватися зі звітами про рух і залишки цінностей, переданих колективу (бригаді);

г) у разі необхідності вимагати від власника проведення інвентаризації переданих колективу (бригаді) цінностей;

д) порушувати перед власником обґрунтоване клопотання про виведення членів зі складу колективу (бригади), у тому числі керівника колективу (бригадира), які не можуть забезпечити зберігання цінностей.

8. Члени колективу (бригади) зобов'язані:

а) дбайливо ставитись до цінностей і вживати заходи для запобігання шкоди;

б) в установленому порядку вести облік, складати та своєчасно подавати звіти про рух і залишки цінностей;

в) своєчасно інформувати власника про всі обставини, які загрожують зберігання цінностей.

9. Власник зобов'язаний:

а) створювати членам колективу (бригади) умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна;

б) своєчасно вживати заходи для виявлення й усунення причин, які перешкоджають забезпеченню колективом (бригадою) зберігання цінностей, виявляти конкретних осіб, винних у заподіяній шкоді, і притягати їх до визначеної законодавством відповідальності;

в) ознайомлювати колектив (бригаду) з чинним законодавством про матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації, а також з чинними інструкціями і правилами прийому, зберігання, оброблення, продажу (відпуску), перевезення чи застосування у процесі виробництва цінностей та їх обліку;

г) забезпечувати колективу (бригаді) умови, необхідні для своєчасного обліку та звітності про рух і залишки переданих йому (їй) цінностей;

д) розглядати разом із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом питання про обґрунтованість вимог членів колективу (бригади) щодо проведення інвентаризації цінностей;

е) розглядати разом із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом пропозиції колективу (бригади) про виведення працівника зі складу бригади в його присутності та вирішувати питання про його наступну роботу відповідно до чинного законодавства;

ж) розглядати повідомлення членів колективу (бригади) про обставини, що загрожують зберігання цінностей, і вживати заходи для усунення цих обставин;

з) погоджувати із членами колективу (бригади), хто з його (її) членів виконує функції керівника колективу (бригади) під час роботи у разі відсутності останнього.

III. ПОРЯДОК ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ І ЗВІТНОСТІ

10. Прийом цінностей, ведення обліку і подання звітності про рух цінностей здійснюється в установленому порядку керівником колективу (бригадиром), а в разі тимчасової відсутності останнього – членом колективу (бригади), визначеним власником.

Планові інвентаризації проводяться у строки, встановлені чинними правилами. Позапланові інвентаризації проводяться в разі зміни керівника колективу (бригадира), коли з колективу (бригади) вибуває понад 50 відсотків його членів, а також на вимогу одного або кількох членів колективу (бригади).

11. Звіти про рух і залишки цінностей підписуються керівником колективу (бригадиром) та одним з її членів. Зміст звіту доводиться до всіх членів колективу (бригади).

IV. ВІДШКОДУВАННЯ ШКОДИ

12. Підставою для притягнення членів колективу (бригади) до матеріальної відповідальності є матеріальна шкода, заподіяна розкраданням, нестачею, умисним знищенням або зіпсуттям матеріальних цінностей, а також їх знищенням або зіпсуттям через недбалість, що підтверджується інвентаризаційними документами.

13. Притягання колективу (бригади) до матеріальної відповідальності проводиться власником після ретельної перевірки причин утворення шкоди, з урахуванням письмових пояснень, поданих членами колективу (бригади), а у разі необхідності — також висновків спеціалістів.

14. Члени колективу (бригади) звільняються від відшкодування шкоди:

- а) якщо буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини;
- б) якщо будуть встановлені конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів його колективу (бригади).

15. Розмір шкоди, заподіяної колективом (бригадою) підприємству, установі, організації, визначається відповідно до статті 135-3 Кодексу законів про працю України.

Порядок відшкодування шкоди регулюється законодавством України.

16. Заподіяна колективом (бригадою) шкода підприємству, установі, організації, яка підлягає відшкодуванню, розподіляється між членами цього колективу (бригади) пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) і фактично відпрацьованому часу за період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди.

Договір набуває чинності з _____ і діє протягом всього періоду роботи колективу (бригади) з цінностями, переданими йому (їй) цим підприємством, установою, організацією.

Договір укладено у двох примірниках, перший з яких зберігається у власника, другий — у керівника колективу (бригадира).

Підписи: Власник _____
(посада, прізвище, ім'я, по батькові, підпис)

Керівник колективу (бригади) _____
(посада, прізвище, ім'я та по батькові, підпис)

Член колективу (бригади) _____
(посада, прізвище, ім'я та по батькові, підпис)

Член колективу (бригади) _____
(посада, прізвище, ім'я та по батькові, підпис)

Член колективу (бригади) _____
(посада, прізвище, ім'я та по батькові, підпис)

М.П.

«__» _____ 20 __ р.

Затверджено
Наказом № _____ від _____ р.
Генеральний директор

(назва підприємства)

(П.І.П)

(підпис)

**ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ
Головного бухгалтера
(Зразок)**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Посадова інструкція визначає посадові обов'язки, повноваження та відповідальність, а також умови праці Головного бухгалтера.
- 1.2. Головний бухгалтер призначається на посаду та звільняється з посади згідно з чинним законодавством про працю наказом директора підприємства.
- 1.3. Головний бухгалтер підпорядковується безпосередньо директору підприємства.
- 1.4. У своїй роботі Головний бухгалтер керується:
- 1.4.1. Законодавчими актами України та відомчими нормативно-правовими актами.
 - 1.4.2. Статутом підприємства.
 - 1.4.3. Положенням про організаційну структуру підприємства.
 - 1.4.4. Наказами директора підприємства.
 - 1.4.5. Цією посадовою інструкцією.
- 1.5. На посаду Головного бухгалтера призначаються особи з вищою освітою та досвідом роботи на аналогічній посаді.
- 1.6. Головний бухгалтер має знати та використовувати у професійній діяльності:
- 1.6.1. Спеціальні професійні знання та навички.
 - 1.6.2. Засоби обчислювальної та організаційної техніки.
 - 1.6.3. Українську та російську мови.
 - 1.6.4. Принципи культури праці та професійної етики.
 - 1.6.5. Правила техніки безпеки та протипожежного захисту.
- 1.7. У період тимчасової відсутності Головного бухгалтера його обов'язки покладаються на бухгалтера.

2. ПОСАДОВІ ОБОВ'ЯЗКИ

- 2.1. До основних функціональних обов'язків Головного бухгалтера належать:
- 2.1.1. Організовує роботу бухгалтерії та підлеглих.
 - 2.1.2. Виконує роботу з ведення бухгалтерського обліку майна, зобов'язань і господарських операцій (облік основних фондів, товарно-матеріальних цінностей, затрат на виробництво, реалізацію продукції, результатів господарсько-фінансової діяльності, розрахунків з постачальниками та замовниками, а також за надані послуги тощо).
 - 2.1.3. Бере участь у розробленні та здійсненні заходів щодо виконання фінансової дисципліни та раціонального використання ресурсів.
 - 2.1.4. Виконує нарахування і перерахування податків і платежів до державного та місцевих бюджетів, страхових внесків до державних позабюджетних соціальних фондів, платежів до банківських установ, коштів на фінансування заробітної платні працівників,

інших виплат і платежів, а також відрахування коштів на матеріальне стимулювання працівників підприємства.

2.1.5. Відповідає за своєчасне та якісне складання документів щодо фінансової звітності підприємства та контролює їх подання у державні установи відповідно до чинного законодавства України.

2.1.6. Виконує роботи з формування, ведення та зберігання бази даних бухгалтерської інформації (на паперових та електронних носіях інформації).

2.2. До суміжних функціональних обов'язків Головного бухгалтера належить:

2.2.1. Виконання прямих наказів та доручень директора підприємства.

3. ПОСАДОВІ ПОВНОВАЖЕННЯ

3.1. Головний бухгалтер має право:

3.1.1. Користуватись матеріалами та інформацією (зокрема конфіденційною), що стосуються фінансово-господарської діяльності підприємства.

3.1.2. Використовувати наявне технічне обладнання та програмне забезпечення, необхідне для виконання службових обов'язків.

3.1.3. Користуватися Інтернетом у межах, необхідних для виконання посадових обов'язків.

3.1.4. Представляти інтереси підприємства у сторонніх організаціях (зокрема, державних установах) з питань, що стосуються фінансово-господарської діяльності підприємства.

3.2. Головний бухгалтер має право підпису бухгалтерських та податкових документів і звітів відповідно до службових обов'язків.

3.3. Головний бухгалтер має право другого підпису фінансових і банківських документів.

4. ПОСАДОВА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

4.1. Головний бухгалтер несе особисту відповідальність за:

4.1.1. Невиконання своїх функціональних обов'язків.

4.1.2. Надання недостовірної інформації керівництву щодо фінансового стану підприємства.

4.1.3. Невиконання наказів, розпоряджень і доручень директора підприємства.

4.1.4. Недбале ставлення до ведення документації, що стосується фінансово-господарської діяльності підприємства.

4.1.5. Несанкціоноване розголошення (копіювання) конфіденційної інформації (паперової, електронної), яка становить комерційну таємницю підприємства чи його клієнтів, а також несанкціоноване копіювання комп'ютерних програмних продуктів.

4.1.6. Недбале та несвоєчасне виконання посадових обов'язків, передбачених цією інструкцією.

5. УМОВИ ПРАЦІ

5.1. Режим роботи Головного бухгалтера визначається відповідно до Правил внутрішнього трудового розпорядку, встановлених на підприємстві.

5.2. Головний бухгалтер у зв'язку з виробничою необхідністю може виїжджати у службові (зокрема, місцеві) відрядження.

З інструкцією ознайомлений (а) _____
(підпис) _____ (П.І.П.)

«_____» _____ 20__ р.

**Посадові оклади
за єдиною тарифною сіткою на 2019, 2020, 2021 роки**

Тарифні розряди	Тарифні коефіцієнти	Посадовий оклад (тарифна ставка), грн із округленням		
		2019 рік	2020 рік	2021 рік
1	1	1762	1921	2102
2	1,09	1921	2094	2291
3	1,18	2079	2267	2480
4	1,27	2238	2440	2670
5	1,36	2396	2613	2859
6	1,45	2555	2785	3048
7	1,54	2713	2958	3237
8	1,64	2890	3150	3447
9	1,73	3048	3323	3636
10	1,82	3207	3496	3826
11	1,97	3471	3784	4141
12	2,12	3735	4073	4456
13	2,27	4000	4361	4772
14	2,42	4264	4649	5087
15	2,58	4546	4956	5423
16	2,79	4916	5360	5865
17	3	5286	5763	6306
18	3,21	5656	6166	6747
19	3,42	6026	6570	7189
20	3,64	6414	6992	7651
21	3,85	6784	7396	8093
22	4,06	7154	7799	8534
23	4,27	7524	8203	8976
24	4,36	7682	8376	9165
25	4,51	7947	8664	9480

Примітка. Визначено оклади згідно з розрядами та тарифними ставками з урахуванням коефіцієнта підвищення окладу.

Тарифні ставки

Розряди	Коефіцієнт підвищення окладу	01.01.21 – 30.11.2021 р.	01.12.21 – 31.12.2021 р.
		Оклад (тарифна ставка) згідно з розрядом (грн)	Оклад (тарифна ставка) згідно з розрядом (грн)
1	1,00	2670	2893
2	1,09	2910	3153
3	1,18	3151	3414
4	1,27	3391	3674
5	1,36	3631	3934
6	1,45	3872	4195
7	1,54	4112	4455
8	1,64	4379	4745
9	1,73	4619	5005
10	1,82	4859	5265
11	1,97	5260	5699
12	2,12	5660	6133
13	2,27	6061	6567
14	2,42	6461	7001
15	2,58	6889	7464
16	2,79	7449	8071
17	3,00	8010	8679
18	3,21	8571	9287
19	3,42	9131	9894
20	3,64	9719	10 531
21	3,85	10 280	11 138
22	4,06	10 840	11 746
23	4,27	11 401	12 353
24	4,36	11 641	12 613

HR-метрики для вимірювання ефективності процесів в HR-аналітиці

Показник	Показник
ЯВКА/ВІДВІДУВАННЯ	
Показник відсутності	(дні відсутності/робочі дні) x 100
Дні позапланової відсутності на одного працівника	Дні позапланової відсутності/кількість працівників
Позапланова відсутність за типом	Розподіл вищезазначених показників за причиною відсутності, наприклад, лікарняний, сімейна відпустка, травма на виробництві тощо.
Коефіцієнт використання оплачуваної відпустки (ОВ)	(години ОВ/нараховані години ОВ) x 100
Середня вартість позапланової відсутності	Дні позапланової відсутності x пряма щоденна компенсація/ЕПЗ (еквівалент повної зайнятості)
ДОДАТКОВІ ВИПЛАТИ/ПІЛЬГИ	
Ставка виплат як частина загальної компенсації	Витрати на виплати/загальні витрати на компенсацію x 100
Вартість виплат на одного працівника	Витрати на виплати/ЕПЗ
Співвідношення виплат до заробітної плати	Скільки організація витрачає на додаткові виплати як відсоток від того, що витрачається на зарплату
Вартість виплат як відсоток від доходу	Порівнює загальну вартість додаткових виплат із загальним доходом, який організація заробила
Доларові центи, витрачені на виплати за кожен долар отриманого доходу	Вимірює вплив витрат на виплати на прибутковість
Ставка операційних витрат на виплати	(витрати на виплати/операційні витрати) x 100
Індекс задоволеності додатковими виплатами	Використовує результати опитувань для оцінки задоволеності співробітників своїм поточним пакетом додаткових виплат
КОМПЕНСАЦІЯ ТА ЗАРПЛАТА	
Середній робочий тиждень	Години або тижні/Середня кількість працівників
Середня заробітна плата	Заробітна плата/Середня чисельність працівників
Розподіл середньої заробітної плати	Середня заробітна плата за підрозділами, посадами, рівнями тощо.
Середня погодинна ставка	Загальні витрати на компенсацію/робочі години
Доларові центи, витрачені на додаткові виплати за кожен долар отриманого доходу	Вимірює вплив витрат на додаткові виплати на прибутковість
Загальна компенсація на ЕПЗ	Вимірює всю компенсацію, включаючи зарплату, премії, додаткові виплати тощо.
Ставка підвищення	Відсоток працівників, які отримують збільшення базової зарплати
Преміальна ставка	Співробітники, які отримують премію як відсоток від загальної кількості працівників, які мають право на премію
Витрати на зарплату як відсоток від доходу	Порівнює загальні витрати на зарплату із загальними доходами, які організація заробила
Доларові центи, витрачені на зарплату за кожен долар отриманого доходу	Вимірює вплив витрат на зарплату на прибутковість
Підвищення зарплати до збільшення доходу	Вимірює відповідність між підвищеннями зарплати і прибутковістю
Рівень задоволеності працівників	Використовує відповіді на опитування, щоб визначити, чи задоволені працівники своїм поточним пакетом заробітної плати
ВІДНОСИНИ МІЖ ПРАЦІВНИКАМИ	
Рівень відсутності трудових суперечок	Позапланові прогули через страйки тощо/ЕПЗ

Частота скарг/трудо­вих конфліктів	Середня кількість трудових конфліктів/скарг на одного працівника
Середній час вирішення	Скільки часу потрібно для вирішення конфлікту/скарги
Розподіл скарг/конфліктів за відділами	Розподіл наведених вище показників за відділами, об'єктами, діяльністю
Розподіл скарг/конфліктів за підставами	Розподіл наведених вище показників за підставами скарг/конфліктів, наприклад, домагання, понаднормова робота тощо.
Середні витрати на скаргу/конфлікт	Вимірює негативний вплив скарг/конфліктів на прибутковість
Прямі витрати на скарги/конфлікти	Включає судові витрати, страхування тощо.
Непрямі витрати на скарги/конфлікти	Включає втрачений робочий час, зниження продуктивності, шкоду моральному духу тощо.
Індекс залученості співробітників	Використовує результати опитування, щоб визначити, наскільки співробітники залучені до своєї роботи.
Індекс задоволеності співробітників	Використовує результати опитування, щоб визначити, наскільки співробітники задоволені своєю роботою та організацією
ВПЛИВ HR НА ПРИБУТКОВІСТЬ	
Дохід на одного працівника	Може використовуватися для вимірювання співвідношення між доходами та або всіма працівниками, або лише працівниками відділу кадрів
Прибуток на одного працівника	Може використовуватися для вимірювання співвідношення між прибутками і або всіма працівниками, або лише працівниками відділу кадрів
Коефіцієнт рентабельності людських інвестицій	Операційний прибуток/загальні витрати на компенсацію — використовується щоб продемонструвати операційний прибуток на кожен долар інвестований у зарплату/додаткову виплату для працівників
Витрати відділу кадрів на одного працівника	Спосіб вимірювання рівня витрат відділу кадрів
Рівень операційних витрат відділу кадрів	(Операційні витрати відділу кадрів/організаційні операційні витрати) x 100
Витрати відділу кадрів як відсоток від доходу	Порівнює загальні витрати організації на відділ кадрів із загальними доходами
Доларові центи, витрачені на відділ кадрів за кожен долар отриманого доходу	Вимірює вплив витрат відділу кадрів на прибутковість
Розподіл функцій відділу кадрів	Розподіл вищезазначених показників відділу кадрів за функціями відділу кадрів, наприклад, найм/рекрутинг, нарахування заробітної плати тощо.
Розподіл витрат на кадри	Розподіл вищезазначених показників відділу кадрів за витратами на персонал, наприклад, зарплата, технології, накладні витрати тощо.
Зростання чисельності кадрів до збільшення доходу	Вимірює відповідність між збільшенням витрат на персонал і прибутковістю
Коефіцієнт охоплення кадрами	Середня чисельність персоналу/ЕПЗ у відділі кадрів
ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ВІДДІЛУ КАДРІВ	
Рівень обслуговування відділу кадрів	(Дзвінки, на які відповіли протягом Х секунд/загальна кількість дзвінків) x 100
Рівень самообслуговування відділу кадрів	(Операції відділу кадрів, які проводяться через самообслуговування/кількість операцій відділу кадрів 100
Середній час обробки	Середній час, необхідний відділу кадрів для виконання його різних функцій

Рівень задоволеності працівників/керівництва	Використовує результати опитування для вимірювання задоволення працівників/керівництва роботою відділу кадрів
УПРАВЛІННЯ ТА ЛІДЕРСТВО	
Кількість менеджерів у пулі наступників	Вимірює готовність організації замінити ключові позиції
Охоплення пулу наступників	Середня кількість працівників на одного керівника в пулі наступників
Відсоток посад без готових наступників	Інший спосіб вимірювання охоплення пулу наступників
Індекс задоволеності керівництва	Використовує відповіді на опитування для вимірювання задоволення менеджерів своєю роботою
Індекс задоволеності працівників своїм керівництвом	Використовує відповіді на опитування для оцінки задоволеності працівників своїми керівниками
РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ	
Відсоток оплати за результативність	Відсоток працівників, чия оплата принаймні частково базується на індивідуальній результативності
Диференціальна оплата за результатами роботи	Співвідношення прямої винагороди високорезультативних до прямої винагороди невисокорезультативних працівників
Коефіцієнт атестації результативності	Відсоток працівників, які мають право на отримання атестації результатів роботи
Середній рейтинг атестації результативності	Вимірює рівень результативності співробітника
Рівень підвищення результативності	Відсоток атестованих працівників, які досягли покращення порівняно з попередньою перевіркою
Темпи зростання високорезультативних працівників	Відсоток атестованих працівників, які були оцінені як високорезультативні
Рівень програми вдосконалення результативності	Відсоток працівників, які беруть участь у програмі вдосконалення результативності
Відсоток проблемних працівників	Відсоток працівників із помітною продуктивністю або іншими проблемами
Рівень реабілітації	Відсоток проблемних працівників, які досягли необхідного покращення, щоб позбутися їхнього «проблемного» статусу
РЕКРУТИНГ (НАБІР)	
Середня вартість процесу рекрутингу на один найм	Що організація витрачає у процесі рекрутингу для заповнення вакантної посади
Середні витрати на адаптацію на один найм	Що організація витрачає на адаптацію після заповнення вакантної посади
Середня тривалість циклу найму	Вимірюється з дати, коли HR-спеціаліста просять закрити вакантну посаду до дати, коли найнятий працівник починає роботу
Коефіцієнт своєчасного надання талантів	Середня кількість днів, яка є різницею між датою початку роботи нещодавно найнятим працівником та датою потреби зазначеною в заявці про необхідність найму
Співвідношення джерел найму	Внутрішні/Зовнішні наймані працівники
Коефіцієнт прийняття пропозицій	(прийняті пропозиції/зроблені пропозиції) x 100
Чистий коефіцієнт найму	Зовнішні найми/Звільнення
Вклад обороту нових працівників	Який відсоток від загальної кількості звільнень був внаслідок звільнення працівників короткострокового перебування
Середній атестаційний бал результативності нових працівників протягом першого року	Вимірює результативність нових працівників
Рівень плинності нових наймів протягом першого року	Ще один спосіб вимірювання якості нових наймів

Середні витрати на поганий найм	Повинні враховувати як прямі, так і непрямі витрати і розподілені за відділами, посадами тощо
Індекс задоволеності нових працівників	Використовує результати опитування, щоб визначити, чи задоволені нові працівники своєю роботою
Індекс задоволеності керівників новими працівниками	Використовує результати опитування, щоб визначити, чи задоволені керівники новими працівниками
УТРИМАННЯ	
Коефіцієнт утримання	$(\text{Початкова чисельність} + \text{зовнішні найми} - \text{звільнення}) / (\text{Початкова чисельність} + \text{зовнішні найми}) \times 100$
Коефіцієнт утримання ключових співробітників	Та сама формула, що й вище, але стосується тих працівників, які визначені як ключові
Середній період утримання	Середній час, протягом якого працівники залишаються на своїй посаді (зазвичай розподілений за відділами та посадами)
Рівень звільнень	$(\text{Звільнення} / \text{Середня чисельність персоналу}) \times 100$, як правило, поділений на добровільні та недобровільні звільнення
Загальні витрати на звільнення	Загальна вартість звільнення/ЕПЗ
Середні витрати на звільнення	Загальні витрати на звільнення/звільнення (зазвичай поділені на: і. добровільне/недобровільне; ii. причини звільнення)
Індекс утримання співробітників	Використовує результати опитування, щоб визначити, наскільки ймовірно, що співробітники залишаться в організації
НАВЧАННЯ (ПІДГОТОВКА)	
Загальні витрати на підготовку	Скільки організація витрачає на підготовку та навчання працівників
Витрати на підготовку одного працівника	$(\text{Загальні витрати на підготовку/підготовлені працівники}) \times 100$
Вартість підготовки у відсотках від доходу	Порівнює загальні витрати організації на навчання з її загальними доходами
Доларові центи, витрачені на підготовку, на кожен долар отриманого доходу	Вимірює вплив витрат на підготовку на прибутковість
Індекс задоволеності підготовкою	Використовує результати опитування, щоб визначити, чи задоволені співробітники своєю підготовкою

ГЛОСАРІЙ

Аудит у трудовій сфері – це система заходів зі збирання інформації, її аналізу й оцінювання на цій основі ефективності діяльності підприємства з організації праці та регулювання соціально-трудова відносин і їх відповідності критеріям чинного українського законодавства.

Аутсорсинг – це використання послуг іншої компанії для виконання певного виду робіт, об'єднаних однією сферою. По суті договір аутсорсингу – це аналог договору про надання послуг.

Аутстафінг - це специфічна "оренда" працівників, які знаходяться у трудових відносинах з іншим роботодавцем. Предметом договору аутстафінгу є послуга з надання компанією-аутстафером (виконавцем) своїх працівників для виконання ними робіт у замовника.

Баланс трудових ресурсів – баланс наявності та використання трудових ресурсів, складений з урахуванням їх поповнення і вибуття, сфери зайнятості, продуктивності праці.

Безробітні – це працездатні громадяни віком від 15 до 70 років, які: не мають роботи та заробітку або інших передбачених законодавством доходів; зареєстровані в державній службі зайнятості як ті, що шукають роботу; готові та здатні приступити до підходящої роботи. До безробітних також відносять інваліди, що не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу.

Біпартизм – це двостороння модель соціального партнерства, що використовується переважно на галузевому рівні та на рівні підприємств.

Бригада – це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими витратами на основі колективної матеріальної зацікавленості та відповідальності.

Бюджет прожиткового мінімуму – це вартісна оцінка натурального набору прожиткового мінімуму, включаючи усі витрати на податки та інші обов'язкові платежі.

Виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу.

Відрядна форма оплати праці - розрахунок заробітної плати здійснюється виходячи з установлених відрядних розцінок за одиницю виготовленої продукції або якісно виготовленої продукції, що поділяється на пряму відрядну, відрядно-преміальну, відрядно-прогресивну, непряму відрядну, акордну системи оплати праці.

Відтворення населення – це історично та соціально економічно обумовлений процес постійного і неперервного поновлення людських поколінь. всіх працівників на певному підприємстві до середньооблікової

Вторинна зайнятість – це додаткова зайнятість на іншому підприємстві, регламентована державними законодавчими актами.

Глобалізація економіки – це процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, технологічних змін.

Глобальна зайнятість – це врахування усіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним (ведення домогосподарства, догляд за дітьми і хворими, тимчасова зайнятість громадян, тіньова зайнятість за умов корисності праці тощо).

Гнучкість ринку праці – це його здатність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили за рахунок високих рівнів загальної та професійної освіти, активності й мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу (дня, тижня, року).

Годинний ФОП характеризує всі види оплати праці за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати, нарахованої відповідно до тарифних ставок, відрядних розцінок, премій.

Денний ФОП включає годинний фонд заробітної плати та частину доплат і надбавок (доплати певним категоріям працівників, доплати за підвищену якість роботи тощо).

Державні соціальні гарантії – встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановленні законодавчо, що забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Діяльність – це внутрішня і зовнішня активність людини, регульовані усвідомленою ціллю. Розрізняють трудову

Добовий режим праці й відпочинку включає кількість змін (циклів) за добу.

Добровільне – виникає за власним бажанням працівника у зв'язку з незадовільним рівнем оплати праці, несприятливими умовами праці тощо. До цієї категорії належить також і та частина працездатного населення, яка з особистих причин не має бажання працювати.

Довгостроковий попит на працю – той період, коли підприємство змінює будь-які чинники виробництва: працю, капітал, технологію.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, включаючи доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, а також премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій.

Допоміжні робітники створюють необхідні умови для безперебійної та ефективної роботи основних робітників.

Економіка праці – це функціональна, нова галузь економічної науки, яка вивчає виробничі відносини, що виникають у процесі організації суспільної праці.

Економічно активне населення – це та частина населення (особи віком від 15 до 70 років), яка пропонує свою працю для виробництва товарів та послуг. Вона складається із *зайнятих* та *безробітних*, які на цей момент не мають роботи, але бажають її отримати.

Економічно неактивного населення – особи, віком від 15 до 70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, тобто, це частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці, а саме: учні, студенти, курсанти, які навчаються з відривом від виробництва; особи, які отримують пенсію за віком або на пільгових умовах (у зв'язку з важкими або шкідливими умовами праці); особи, які отримують пенсію у зв'язку з інвалідністю; особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами; особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпав всі можливості, проте вони можуть та готові працювати; інші особи, яким немає необхідності працювати незалежно від джерела доходу.

Ефективність праці – економічна категорія, що характеризує результативність праці та враховує низку соціально-психологічних аспектів, таких як: корисність результату праці; значущість трудових затрат для підприємства і для суспільства; моральне задоволення від процесу трудової діяльності.

Зайняті (за методологією МОП) – це особи, які пропрацювали протягом тижня не менше 4 годин (в особистому підсобному господарстві - не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова або інша робота.

Закон Оукена – щорічний приріст на 1 % фактичного рівня безробіття порівняно з природним рівнем призводить до відставання обсягу ВВП на 2,5 %.

Заохочення працівників - це винагороди та привілеї, які спонукають працівників досягати бізнес-цілей. Роботодавці можуть встановлювати грошові або негрошові стимули через програму заохочення працівників, щоб стимулювати працівників підтримувати відмінну поведінку та продуктивність.

Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу).

Заробітна плата для найманого працівника – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який забезпечує об'єктивно необхідне відтворення робочої сили, а також певна

сума коштів, що компенсують витрати праці працівника і забезпечують йому певний рівень задоволення особистих потреб, а також потреб членів його сім'ї.

Заробітна плата для роботодавця – це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Зарплатомісткість продукції характеризує суму витрат на оплату праці, що міститься в сумі витрат на виробництво (реалізацію) одиниці продукції

Звітність – це специфічна форма отримання інформації у процесі реалізації управлінських функцій. **У сфері праці звітність** відображає динаміку трудових показників та результативність процесу управління працею на підприємстві **Середній стаж роботи працівників на певному підприємстві («відданість» персоналу)** – відношення загальної суми років роботи

Змінний режим праці та відпочинку визначає тривалість змін, час їх початку й закінчення, тривалість і час початку й закінчення перерв у роботі.

Індекс людського розвитку ($I_{л.р}$) – спеціальний сукупний індекс, який на підставі відповідних показників дає узагальнювальну оцінку людського прогресу.

Індивідуальний попит на працю – це попит конкретної організації на робочу силу конкретної якості

Інституціональне безробіття породжується правовими нормами, прийнятими у країні, які негативно впливають на попит або на пропозицію робочої сили (впровадження непередуманої податкової політики, надмірних соціальних виплат, введення гарантованого мінімуму заробітної плати).

Конверсійне безробіття – виникає у зв'язку із скороченням та перепрофілюванням підприємств військово-промислового комплексу на виробництво споживчих товарів.

Інфраструктура ринку праці – це сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками (суб'єктами ринку праці) щодо оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами у державі.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати включають виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Кваліфікація – сукупність виробничих знань, умінь, певних практичних навиків виконання виробничих завдань (надання послуг). Вона відображає ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій обумовленої складності.

Коефіцієнт напруженості ринку праці – це співвідношення фактичного безробіття з кількістю вакансій.

Колективний договір – це правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини та укладається працівниками організації, підприємства, філії з роботодавцями.

Кооперація праці – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту

Короткостроковий попит на працю – період, за який капітал підприємства і технологія виробництва залишаються незмінними, а єдиним параметром, що змінюється, є праця.

Крива Філіпса – крива, що показує зв'язок між безробіттям і темпами **Природний рівень** – це такий рівень безробіття, за якого будь-яке підвищення попиту на працю не приводить до скорочення чисельності безробітних. Інакше кажучи, це рівень безробіття, коли воно в основному добровільне.

Людський розвиток – це процес розширення можливостей людей вибрати способи і засоби підвищення якості (стандартів) власного життя.

Межа малозабезпеченості – це величина середньодушового сукупного доходу, який забезпечує непрацездатному громадянину споживання товарів і послуг на мінімальному рівні, встановленому законодавством.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може

здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт).

Мінімальний споживчий бюджет (МСБ) – визначає такий обсяг доходів, який уможливорює придбання набору споживчих товарів і послуг для задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини.

Споживчий кошик – відображає натурально-речовинний склад споживчого бюджету.

Місячний режим праці й відпочинку визначає кількість робочих і неробочих днів у певному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток.

Модель ринку праці – це так звана конфігурація функціональних та інституціональних характеристик (вигід і витрат), що визначають поведінку людини на ринку праці.

Моніторинг соціально-трудової сфери – спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у соціально-трудовій сфері, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників, які характеризують ступінь задоволеності працею, її мотивацією, матеріальне становище працівників, перспективи розвитку трудової організації, особливості соціальної політики тощо.

Найманий працівник – громадянин, який уклав трудовий договір (контракт) з роботодавцем, керівником підприємства чи окремою особою. Ця угода найму може бути письмовою чи усною [144].

Населення - це сукупність людей, які проживають на певній території, певної держави і підлягають її юрисдикції, виступає одночасно як виробник, так і споживач матеріальних та духовних цінностей (громадяни, іноземці, особи, які не мають громадянства, й ті, що мають подвійне громадянство).

Необхідний продукт – характеризує предметне, уречевлене втілення необхідної праці, відокремлену частину чистого продукту, що забезпечує відтворення робочої сили, а також суму матеріальних і духовних благ (отриманих послуг), споживання яких забезпечує відновлення працездатності

робітника, певний рівень його кваліфікації та утримання непрацездатних членів його сім'ї.

Неповна зайнятість – це добровільна або вимушена зайнятість, яка може бути: *частковою; сезонною; поденною; неповний робочий день (тиждень)* – у зв'язку з неможливістю забезпечити працівника роботою на повну норму робочого часу або за бажанням працівника відповідно до його потреб; *тимчасовою* – пов'язаною з тимчасовим характером роботи, а також із разовими епізодичними роботами особи; *вимушеною* – виникає через різні виробничі та бізнесові негаразди (несвоєчасне постачання сировини, матеріалів, комплектуючих, падіння збуту продукції, різні внутрішньозмінні та цілодобові простої тощо).

Нестандартна зайнятість – це зайнятість, яка заборонена законодавством, нерегламентована державними законодавчими актами і таку, від якої не сплачуються податки.

Норма виробітку (H_v) – це встановлений об'єм роботи (кількість одиниць продукції), який працівник або група працівників (зокрема, бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані виконати за одиницю робочого часу.

Норма керованості є різновидом норми обслуговування й визначає чисельність працівників, якими має керувати один керівник.

Норма обслуговування ($H_{обсл}$) – це кількість виробничих об'єктів (одиниць устаткування, робочих місць і под.), які працівник або група працівників (зокрема, бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані обслужити протягом одиниці робочого часу.

Норма часу ($H_{часу}$) – це величина витрат робочого часу, встановлена для виконання одиниці роботи працівником або групою працівників (зокрема, бригадою) відповідної кваліфікації у певних організаційно-технічних умовах.

Норма чисельності – це встановлена чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або об'ємів робіт.

Нормативи праці – це є регламентовані значення (величини) затрат праці (часу) на виконання окремих елементів (комплексів) робіт, обслуговування

одиниці обладнання, робочого місця, бригади, структурного підрозділу тощо, а також чисельності робітників, необхідних для виконання виробничих, управлінських функцій чи обсягів робіт, що взяті за одиницю вимірювання, залежно від конкретних організаційно-технічних умов та чинників виробництва.

Нормоване завдання – це розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік). На відміну від норм виробітку, нормовані завдання можуть бути встановлені не лише в натуральних одиницях, але й у нормо-годинах.

Нормування праці є складовою частиною управління виробництвом і складається з визначення витрат праці (часу) на виготовлення одиниці продукції (послуг, робіт) окремими працівниками, встановлення кількості та якості праці, необхідної для виготовлення одиниці продукції (послуг, робіт) у визначених організаційно-технічних умовах виробництва і праці

Облікова чисельність працівників охоплює всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, прийнятих на роботу на термін понад один день, незалежно від того, перебувають вони на роботі, у відпустці, відрядженні, звільнені від праці через хворобу чи інші обставини.

Організація оплати праці – це один із найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці та міри її оплати.

Організація робочого місця – це система заходів щодо його спеціалізації, оснащення необхідними засобами і предметами праці, їхнього розміщення на робочому місці, його зовнішнього оформлення і створення належних умов праці.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Основні робітники беруть безпосередню участь у зміні форми і стану предметів праці й виконують технологічні операції з виготовлення основної продукції.

Первинна зайнятість – це зайнятість громадян за основним місцем роботи (туди подається трудова книжка).

Плановий фонд оплати праці – це вся сума коштів, що виділяється для оплати праці працівників у запланованому періоді.

Повна зайнятість – діяльність протягом повного робочого тижня, що забезпечує дохід у нормальних для певного регіону розмірах.

Повна зайнятість населення – це така зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом на робочу силу у суспільному виробництві. Тобто, це такий стан, коли існує збалансованість між попитом та пропозицією робочої сили, *тобто роботою забезпечені всі бажані працювати*, а не усе працездатне населення має роботу.

Поділ праці – це процес відокремлення різних видів діяльності, спеціалізація працівників на виконанні певного кола функцій, за якої окремі працівники виконують різні роботи або операції, що доповнюють одна одну.

Посадова інструкція – це документ, що регламентує професійні функції кожної посади й містить вимоги до працівника, який займає цю посаду. Вона складається на основі тарифно-кваліфікаційних характеристик (вимог) загальногалузевих посад чи на основі типових вимог до посад керівників і фахівців, скорегованих з урахуванням соціально-економічних умов, що змінюються.

Почасова форма оплати праці - розрахунок заробітної плати здійснюється виходячи з установленної тарифної ставки або окладу за фактично відпрацьований час, що поділяється на просту почасову та почасово-преміальну системи оплати праці.

Праця – це доцільна діяльність людей зі створення благ і послуг. Виділяють *п'ять обов'язкових елементів праці*: робоча сила; засоби праці; предмети праці; технологія діяльності; організація праці.

Предмет дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» – вивчення суспільної форми праці, соціально-економічної політики у сфері трудової діяльності, методів управління персоналом, умов оплати праці, дослідження теоретичних і практичних проблем формування людського

потенціалу, забезпечення ефективного використання його у сфері праці як на макро-, так і на мікроекономічному рівнях з метою забезпечення високої якості життя населення та високої ефективності економічної діяльності.

Примусова зайнятість – це зайнятість за вироком суду, надзвичайного стану чи інших випадків, якщо такі обумовлені законом.

Примусове – виникає тоді, коли працівник не бажає звільнитися, а адміністрація підприємства у примусовому порядку звільняє персонал (буває в періоди економічного спаду).

Принципи – це першооснова певних наукових поглядів та практичних заходів щодо реалізації політики у певній сфері.

Природний рух населення – це результат процесів народжуваності та смертності людей. Якщо народжуваність перевищує смертність, то говорять про «природний приріст», якщо навпаки, то про «природний спад».

Прихований ринок праці – це контингент формально зайнятих на підприємствах, який через скорочення обсягів виробництва послуг або зміну його структури міг би бути вивільненим без збитків для виробництва.

Продуктивна зайнятість (ефективна) – це така діяльність, яка забезпечує дохід, здоров'я, зростання світоглядного і професійного рівня для кожного члена суспільства за умови відповідного зростання продуктивності праці.

Продуктивність – це економічний показник, що показує обсяг товарів та послуг, що було вироблено з використанням кожного фактора виробництва (праця, капітал, час, земля тощо) за певний період.

Прожитковий мінімум – показник мінімального рівня споживання матеріальних благ і послуг, необхідних для збереження здоров'я людини і забезпечення його життєдіяльності у вартісному виразі (платежі та збори).

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ

Професія характеризує трудову діяльність і зайнятість працівника відповідно до отриманої ним підготовки, здобутих теоретичних знань і практичних навиків.

Профспілка – це масове самоврядне суспільне об'єднання працівників у певній галузі або суміжних галузях, створене з метою захисту та представництва їх соціально-трудових прав та інтересів

Реальна заробітна плата – заробітна плата, обчислена, визначена як сукупність матеріальних і духовних благ, споживчих товарів і послуг, які можна на неї придбати, залежить від розміру номінальної заробітної плати та визначається рівнем цін на споживчі товари й послуги.

Ринок праці — це саморегульована система розподілу робочої сили із специфічними факторами конкуренції між її власниками за найбільш вигідні умови та оплати праці, а також між працедавцями — за залучення найбільш кваліфікованої робочої сили.

Рівень витрат на оплату праці показує частку витрат на оплату праці у загальній сумі обсягу господарської діяльності, його вимірюють у відсотках.

Роботодавець – це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для здійснення трудового процесу одну або декількох осіб. Роботодавець є власником загального виробництва. В соціально-трудових відносинах роботодавця представляє керівник підприємства (організації), який діє від імені роботодавця, виражаючи його інтереси.

Робоче місце – це закріплена за окремим працівником просторова зона, оснащена засобами праці, необхідними для виконання певної роботи.

Робочий час – це встановлена законодавством тривалість робочого дня, тижня.

Сегментація ринку праці – це поділ працівників і робочих місць на стійкі та замкнені сектори, зони, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Сезонне безробіття притаманне окремим галузям виробництва (сільське господарство, цукрова промисловість тощо).

Середньооблікова чисельність – це сума щоденної чисельності, віднесена до кількості днів розрахункового періоду.

Середня заробітна плата визначається діленням суми нарахованого фонду оплати праці, що складається з нарахованої заробітної плати за виконану

роботу (відпрацьований час), оплати за невідпрацьований час, надбавок і доплат, премій, винагород за підсумками роботи за рік, одноразових заохочень на середньорічну чисельність працівників за 12 місяців.

Сімейна допомога – додаток до основної зарплати, залежно від сімейного становища.

Соціальна допомога – це система соціальних заходів, які стосуються всього населення і являють собою допомогу, зазвичай короткочасного характеру, що надається людям, котрі потрапили в екстремальні життєві ситуації, що вимагають додаткових витрат

Соціальна підтримка – система заходів, які стосуються в основному економічно активного населення і спрямована на створення умов, що дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників.

Соціальна політика – це діяльність державних і громадських інститутів, суспільних груп та окремих осіб (суб'єктів соціальної політики), спрямована на реалізацію соціальних потреб людини, що забезпечують її життєдіяльність і розвиток як соціальної істоти на основі принципу соціальної справедливості за беззастережного дотримання її громадянських прав та свобод.

Соціальна політика – це стратегічний соціально-економічний напрям, який вибирає уряд країни для всебічного розвитку громадян, забезпечення гідного рівня та умов їх життя і праці, соціальної захищеності.

Соціальне партнерство – це особливий тип відносин у соціально-трудовій сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів погодження інтересів найманих працівників, роботодавців та їхніх представницьких органів через прагнення до спільних домовленостей, досягнення консенсусу, опрацювання і спільної реалізації заходів із різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку.

Соціальний захист – система законодавчих, економічних, соціально-психологічних гарантій, яка надає працездатним громадянам рівні умови для покращення свого добробуту, а непрацездатним та соціально вразливим верствам населення – перевагу в користуванні суспільними фондами споживання, пряму матеріальну підтримку тощо.

Соціальні процеси у сфері праці – це процеси формування, функціонування, розвитку соціальних груп та окремих працівників.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами та органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому.

Спеціальність – відображає внутрішньопрофесійний поділ праці. Це поняття вужче, ніж поняття «професія», проте спеціальність потребує глибших знань і здобуття практичних навиків з врахуванням спеціалізації виконуваних робіт.

Стандартна зайнятість – це зайнятість зі стандартами законодавчо встановленого часу роботи на конкретному робочому місці.

Стимулювання праці – це створення практики відносин, умов життєдіяльності, які формують потреби та інтереси робітників, яка спонукала б особистість діяти відповідним чином.

Стимулювання трудової діяльності – це система заходів економічного, організаційного та морально-психологічного впливу на працівників.

Структурне безробіття є вимушеним, оскільки пов'язано зі змінами структури попиту на робочу силу внаслідок структурних зрушень в економіці (впровадження досягнень НТП та технологічних змін, пов'язаних з автоматизацією, інформатизацією, цифровізацією) як у галузевій площині (зміна кон'юнктури ринку) так і у площині зміни форм власності.

Суб'єкт соціально-трудових відносин – це юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними правами у соціально-трудових відносинах.

Сукупний попит на робочу силу – це загальна кількість робітників, службовців і спеціалістів різних професій та спеціальностей, які в певний період потрібні на вільні робочі місця і вакансії.

Суспільний поділ праці – це диференціація соціальних функцій у суспільстві, що забезпечують певні групи осіб, та виокремлення на цій основі різних сфер суспільства, які, у свою чергу, поділяються на різні види економічної діяльності.

Тарифна система – це сукупність нормативів, що регулюють основну частину заробітної плати працівників, на основі диференціації розмірів оплати праці залежно від кваліфікації працівників, відповідальності, умов праці (тобто її шкідливості, важкості, інтенсивності, привабливості тощо), її кількості та результатів.

Тарифна сітка – це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації.

Тарифна ставка – це абсолютний розмір оплати праці різних груп і категорій робітників за одиницю робочого часу.

Технічний поділ праці – це розподіл трудової діяльності за видами між окремими відділами та працівниками підприємства, забезпечення розподілу трудового процесу на окремі функції та операції, визначення спеціалізації людських ресурсів для забезпечення цілей економічної діяльності.

Технологічне безробіття – пов'язано з ліквідацією робочих місць внаслідок модернізації, раціоналізації, інтелектуалізації виробництва тощо.

Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів за тиждень, роботу у вихідні чи святкові дні, порядок чергування змін.

Тривалість безробіття – величина, яка характеризує в середньому тривалість пошуку роботи особами, які мають стати безробітними на кінець періоду, а також тими безробітними, які були в цьому періоді працевлаштовані.

Трипартизм – це модель соціального партнерства, яка припускає трибічну співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях.

Трудовий потенціал - це сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність, або можливу кількість та якість праці, якими володіє суспільство при даному рівні розвитку науки й техніки.

Трудові показники являють собою сукупність якісних і кількісних вимірників ступеня ефективності використання живої праці у процесі виробництва.

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), її вимірюють кількістю людино-годин, людино-днів, людино-місяців тощо.

Угода – це правовий акт, що регулює соціально-трудові відносини між працівниками та роботодавцями, укладається на державному рівні території та галузі. Угода набирає чинності з дня підписання і діє до укладення нової або її перегляду.

Управління продуктивністю праці на підприємстві – це частина загального процесу управління підприємством, що включає планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання.

Фактична тривалість робочого дня характеризується часом роботи одного працівника за день (зміну), включаючи понаднормові години і виключаючи години простоїв. Її розраховують діленням відпрацьованих за певний період людино-годин на відпрацьовані людино-дні.

Фактори росту продуктивності праці – це ті рушійні сили або причини, під впливом яких змінюється її рівень.

Фонд додаткової заробітної плати – це виплати, пов'язані з різними надбавками й доплатами, які передбачені чинним законодавством, а також оплата щорічних і додаткових відпусток, передбачених законодавством, і робочого часу працівників, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків.

Фонд оплати праці – сума коштів, яку створюють на підприємстві для оплати праці всіх категорій персоналу, її включають до собівартості продукції.

Фонд основної заробітної плати – це заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) за відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами, включаючи преміальні доплати робітникам за перевиконання норм виробітку (крім одноразових премій), доплати за роботу у нічний час, у понаднормовий час, оплати простоїв не з вини робітників.

Фондоозброєність – це показник оснащеності праці виробничими основними фондами

Форми і системи заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці та її результатів.

Форми організації праці – це її різновиди, які різняться особливостями розв’язання питань з окремих напрямів організації праці.

Фрикційне безробіття – безробіття, що пов’язано з переміщенням людей з однієї роботи на іншу, а також з однієї місцевості в іншу.

Циклічне безробіття (в економічній теорії – попито-обмежене або кейнсіанське безробіття) – це вимушене безробіття, що виникає внаслідок циклічного розвитку економіки під час її спаду, коли сукупний попит на товари зменшується.

Ціна товару характеризує вартість робочої сили, праці та здатності до праці, яка виражається заробітною платою

Час перерви – це час, протягом якого виконавець не бере участі в роботі.

Час роботи – це час, який безпосередньо витрачається на дії, пов’язані з виконанням роботи.

Щомісячний (квартальний, річний) ФОП складається з денного фонду заробітної плати, оплати чергових та додаткових відпусток, оплати за час виконання державних і громадських обов’язків, заробітної плати працівників, скерованих на навчання.

Явна неповна зайнятість зумовлена соціальними причинами. Її можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або за допомогою спеціальних вибіркового обстежень.

Явочна чисельність – це кількість працівників облікового складу, що в середньому з’являлись на роботу щодня протягом розрахункового періоду,

визначається відношенням кількості людино-днів явок на роботу до кількості днів роботи підприємства за період.

Якість робочої сили – комплексне поняття, яке охоплює сукупність таких властивостей людини, як рівень освіти і кваліфікації, фізіологічні, фізичні, соціально-психічні характеристики, здібність адаптуватись до умов виробництва, професійну орієнтованість і мобільність.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Про зайнятість населення [Електронний ресурс]: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI: станом на 23 травня 2023 року – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page3> (дата звернення: 25.06.2023). — Назва з екрана.

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці [Електронний ресурс]: Закон України від 21.08. 2023 року № 2622-IX. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-IX#Text>, https://ips.ligazakon.net/document/t222622?an=5&ed=2022_09_21 (дата звернення: 22.08. 2023). — Назва з екрана.

3. Про колективні договори і угоди. [Електронний ресурс]: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII: станом на 23 червн. 2023 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>. (дата звернення: 25.06.2023). — Назва з екрана.

4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування [Електронний ресурс] : Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV: станом на 23 червн. 2023 р. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 25.06.2023). — Назва з екрана.

5. Про оплату праці [Електронний ресурс]: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР: станом на 23 червн. 2023 р. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 25.06.2023). — Назва з екрана.

6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [Електронний ресурс]: Закон України від 03.03.1998р. № 137/98-ВР: станом на станом на 20 липн. 2023 р. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 23.07.2023). — Назва з екрана.

7. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електронний

ресурс]: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV: станом на 23 травня 2023 року — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>. (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

8. Про соціальні послуги [Електронний ресурс]: Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII: станом на 23 травня 2023 року — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

9. Про перенесення робочих днів у 2022 році [Електронний ресурс] : Розпорядження Каб. Міністрів України від від 26.08.2021 р. № 1004-р. — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-perenesennya-robochih-dniv-u-2022-s260821> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

10. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Кодекс України від 10.12.1971р. № 322-VIII: станом на 23.06.2023 р. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

11. Про основні засади молодіжної політики [Електронний ресурс] : Закон України від 27.04.2021 р. № 1414-IX: станом на 23.06.2023 р. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

12. Про соціальний діалог [Електронний ресурс]: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI: станом на 23.06.2023 р. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

13. Програма зайнятості населення м. Києва на 2021–2023 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://kmr.gov.ua/sites/default/files/636_4.pdf. (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

14. Агавердієва Х. Ф. Економіка праці : навч. посіб. / Х. Ф. Агавердієва, Н. В. Аграмакова, Г. В. Назарова. — Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. — 330 с.

15. Азаренкова Г. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Г. М. Азаренкова, І. І. Борисенко, О. Г. Головка. — Львів : Вид-во «Новий Світ-2000», 2020. — 342 с.

16. Балановська Т. І. Сучасні технології управління персоналом : навч. посіб. / Т. І. Балановська, М. В. Михайліченко, А. В. Троян. – Київ : ФОП Ямчинський О. В., 2020. – 466 с.
17. Баніт О. В. Системи професійного розвитку менеджерів у транснаціональних корпораціях: досвід Німеччини і Польщі : монографія / О. В. Баніт. – Київ : ДКС- Центр, 2018. – 414 с.
18. Бурдє П. Рефлексивна соціологія. Ч. II: Чиказький воркшоп / П'єр Бурдє, Лоїк Вакан ; пер. з англ. Анастасії Рябчук. – Київ : Медуза, 2015. – 224 с.
19. Глущенко Я.І. Вплив оподаткування на регулювання міжнародної трудової міграції / Я.І. Глущенко, Т.Є. Моїсеєнко, Н.О. Черненко // Економічний вісник НТУУ "КПІ". – 2020. – №17. – С.115-131.
20. Глущенко Я. І. Комерційна дипломатія: зб. завдань і тестів / Я. І. Глущенко, Н. О. Черненко. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. – 81 с.
21. Глущенко Я.І. Міжнародна економічна діяльність України [Електронний ресурс]: конспект лекцій / Я.І. Глущенко, Н.О. Черненко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. – Київ, 2023. 120 с. – Режим доступу: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/56467> (дата звернення: 10.08.2023). – Назва з екрана.
22. Глущенко Я. І. Фінанси : зб. завдань і тестів / Я. І. Глущенко, Н. О. Черненко. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. – 73 с.
23. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Практикум : навч. посіб. для студ.в спец. 051 «Економіка» КПІ ім. Ігоря Сікорського / уклад.: О. І. Іляш, С. С. Гринкевич, О. А. Шевчук, С. М. Савченко, Н. О. Черненко, Т. В. Обелець. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. – 150 с.
24. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / за наук. ред. М. Акулова. – Київ : Центр навч. л-ри, 2019. – 328 с.
25. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / за наук. ред. М. В. Семикіної. – Кропивницький : Видавець Лисенко В.Ф., 2020. – 228 с.
26. Економічна теорія : навч. посіб. / за наук. ред. Л. С. Шевченко. –

Харків: Право, 2019. – 268 с.

27. Іляш О. І. Стратегічні цілі розвитку житлово-комунальної інфраструктури у напрямку забезпечення якості життя населення та реалізації національних економічних інтересів держави [Електронний ресурс] / О.І. Іляш, Н. В. Бугайчук // Проблеми економіки. – 2020. – №1. – С. 76–88. — Режим доступу: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2020-1-76-88> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

28. Іляш О.І., Композиція порівняльних характеристик соціальної політики європейських країн [Електронний ресурс] / О.І. Іляш, Л.Г.Соляр, Р. Л Лупак., В.Є. Хаустова, К.О. Бояринова // Бізнес-інформ. – 2023. – №5. – С. 24-32. Режим доступу: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-5-24-32> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

29. Іляш О. І. Іляш О. І., Актуалізація проблеми встановлення балансу праці та життя: порівняльний досвід Республіки Кореї та України [Електронний ресурс] / О.І. Іляш, В. В. Дунаєв // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2022. – № 2 (125). – С. 131-140. Режим доступу: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2022-2-21> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

30. Іляш О. І., Мотивація персоналу: від теорії до практики [Електронний ресурс] / О.І. Іляш, В. С. Бірюкова, І. О. Кошова // Ефективна економіка. – 2022. – № 3. – Режим доступу: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2022.3.4> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

31. Іляш О. І. Негативні наслідки міжнародної міграції людських ресурсів за умови формування в Україні зони вільної торгівлі / О. І. Іляш // Журн. європейськ. економіки. – 2019. – Т. 8. – № 1. – С. 50–59.

32. Іляш О.І. Якість державної політики в глобальному середовищі: економічний прорив розвинутих країн і перспективи імплементації в Україні / О. І. Іляш, Р. О. Коліщенко // Економіка України. – 2021. – № 8. – С. 38–55. – URL: http://economyukr.org.ua/?page_id=723&lang=uk&aid=486. (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

33. Кадрова логістика: Навчально-методичний комплекс дисципліни

[Електронний ресурс]: навчальний посібник для здобувачів ступеня магістра за освітньою програмою «Логістика» спеціальності 073 – Менеджмент, уклад. О. А. Шевчук. – Електронні текстові дані (1 файл: XXX Кбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. – 99 с. Режим доступу: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/49548> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

34. Кеннеді Д. Безжальний менеджмент та ефективність людських ресурсів/ Д. Кеннеді; пер. з англ. Т.Мухамедшиної. – Харків: Фаула, 2019.– 304 с.

35. Коваль С. П. Ринок праці України в умовах Євроінтеграції / С. П. Коваль// Економ. вісн. ун-ту, 2018. – № 37/1. – С. 295–302.

36. Міжнародні практики класифікації посад та грейдингу на державній службі: навч.-метод. посіб. / за заг. ред. Н. Алюшиної. – Київ : Центр адаптації держ. служби до стандартів Європейського Союзу, 2021. – 125 с.

37. Моїсеєнко Т. Є. Потенційні можливості України на шляху до формування та розвитку екосистеми стартапів [Електронний ресурс] / Т.Є. Моїсеєнко, Я.І. Глущенко, О.О. Корогодова, Н.О.Черненко // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Економічні науки". – 2020. – №4. – Режим доступу: DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-4-5893> URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15888338593767.pdf> (дата звернення: 10.03.2021). – Назва з екрана.

38. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення. Наказ Державного комітету статистики України 19.01.2011р. № 12. Режим доступу: https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm (дата звернення: 10.09.2023). – Назва з екрана.

39. Непрядкіна Н. В. Формування людського потенціалу в сучасних умовах розвитку держав / Н. В. Непрядкіна // Вісн. ХНУ ім. Каразіна. – 2019. – Вип. 10. – С. 160–166.

40. Обелець Т. В. Сучасна практика визначення та вимірювання неформальної економіки / Т. В. Обелець // Економіка та держава. – №3. – Київ, 2020. – С. 129–138.

41. Олійник Т. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Т. І. Олійник, Е. В. Пахуча. – Харків: Друкарня Мадрид, 2019. – 279 с.
42. Промислово-технологічний розвиток національної економіки у системі економічної безпеки України: маркетинговий аспект : кол. моногр. / О. І. Іляш та ін. – Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2021. – 244 с.
43. Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2022 рік [Електронний ресурс] // Міністерство економіки України. – Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=00e9e1b4-5537-42f3-8fe39d6b600e956e&title=ProRozrakhunokNormiTrivalostiRobochogoChasuNa2022-Rik>. (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.
44. Прохоров В. В. Організація виробництва : навч. посіб. / В. В. Прохоров, О. Ю. Давидов. – Харків : Вид-во Іванченка І. С., 2018. – 275 с.
45. Редкін О. В. Організація праці (Теоретичні та науково-методичні основи курсу). Ч. 1 : навч. посіб. / О. В. Редкін, В. Я. Чевганова. – Полтава: ПолтНТУ, 2018. – 132 с.
46. Саріогло В. Г. Українське суспільство: міграційний вимір. Національна доповідь : монографія / В. Г. Саріогло. – Київ : НАН України, 2018. – 320 с.
47. Семів Л. К. Сучасні проблеми людського капіталу у вимірі трудової міграції та реєміграції / Л. К. Семів // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. – 2016. – Вип. 3 (119). – С. 67–70.
48. Семикіна А. В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій: монографія / А. В. Семикіна. – Одеса : «Атлант» ВОИ СОИУ, 2018. – 272 с.
49. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: навч. посіб. /Л. І. Скібіцька.– Київ : Центр учбов. л-ри, 2019. – 360 с.
50. Смоляр Л. Трансформаційні ефекти цифровізації у забезпеченні розвитку промислового виробництва в умовах Індустрії 4.0 / Л. Смоляр, О. Іляш, О. Трофименко // Підприємництво та інновації. – 2021. – № 21. – С. 24–30.
51. Томчук О. В. Компаративний аналіз динаміки фізичних параметрів

людського потенціалу в контексті соціально-економічного розвитку регіону / О. В. Томчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2020. – № 11. – С. 124–133.

52. Томчук О. В. Соціально-економічні детермінанти розвитку людського потенціалу територій: теоретичний та прикладний аспект / О.В. Томчук // Економіка і організація управління. – 2020. – № 3. – С. 265–267.

53. Трейсі Б. Звички на мільйон доларів / Б. Трейсі; пер. з англ. Ю. Григоренка. – 2-ге вид. – Харків : Vivat, 2019. – 288 с.

54. Трофименко О. О. Інституціональний аналіз сталого розвитку економіки / О. О. Трофименко, К. О. Бояринова, Т. В. Павленко, В. Е. Мельничук, В. В. Хомич // Ефективна економіка. – 2023. – №3. – Режим доступу : <https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/1277/1287> (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.

55. Трофименко О.О. Забезпечення розвитку ІТ-індустрії у частині досягнення ЦСР 9 на засадах Індустрії 4.0 / О. О. Трофименко // Міжнародне науково-технічне співробітництво: принципи, механізми, ефективність: матеріали XVII (XXIX) Міжнар. наук.-практ. конф. , [Київ], 11–12 бер. 2021 р. / НТУУ «КПІ». – Київ, 2021. – С. 102–104.

56. Трофименко О. О. Стимулювання розвитку ІТ-індустрії у частині досягнення ЦСР 9 як передумова інноваційного розвитку економіки / О. О. Трофименко // Причорноморські економічні студії. – 2020. – Вип. 60-1. – С. 53–58.

57. Трофименко О. Регулювання молодіжного сегменту ринку праці на засадах восьмої цілі сталого розвитку в умовах індустрії 4.0 / О. Трофименко, Л. Борданова, А. Володіна // Економічний аналіз. – 2021. – Т. 31. – № 1. – С. 261–270.

58. Трофименко О. Особливості мотивації персоналу в ІТ-компаніях / О. Трофименко, О. Острянюк, Б. Довженко // Глобалізація напрямів формування промислового потенціалу в умовах постіндустріальних трансформацій: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю 18 груд. 2019 р. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. – С. 40–42.

59. Управління персоналом : підручник / за ред. О. М. Шубалий. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.
60. Цілі сталого розвитку в Україні [Електронний ресурс] // Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. – Режим доступу: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf. (дата звернення: 23.06.2023). — Назва з екрана.
61. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу : підручник / С. О. Цимбалюк; МОН України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – Київ : КНЕУ, 2019. – 355 с.
62. Черненко Н. О. Ключові завдання соціальної політики України. Мережеве суспільство: ринок праці, суспільні відносини, роль профспілок / Н. О. Черненко // 36. матеріалів круглого столу, [Київ], 22 бер. 2018 р. / редкол.: Т. Семигіна, О. Корчинська, В. Співак. – Київ : АПСВТ, 2018. – С. 72.
63. Черненко Н. О. Гендерні аспекти зовнішньої трудової міграції в Україні та світі / Ю. М. Лугвищук, Н. О. Черненко // Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток: Х Ювілейна міжнар. наук.-практ. конф., [Харків], 18–19 квіт. 2018 р. – Харків: ХНУБА, 2018. – С. 15–16.
64. Черненко Н. О. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. спец. 051 «Економіка» КПІ ім. Ігоря Сікорського / Н. О. Черненко. – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. – 151 с.
65. Черненко Н. О. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч.-метод. комплекс дисц. / Н. О. Черненко, Я. І. Глущенко. – Київ : КПІ ім. І. Сікорського, 2022. – 150 с.
66. Черненко Н. О. Державне регулювання економіки : навч.-метод. комплекс дисц. / Н. О. Черненко, О. О. Корогодова, Я. І. Глущенко. – Київ : КПІ ім. І. Сікорського, 2022. – 86 с.
67. Черненко Н. О. Економічний аналіз міжнародного бізнесу : навч.-метод. комплекс дисц. / Н. О. Черненко, Я. І. Глущенко. – Київ : КПІ ім. І. Сікорського, 2022. – 89 с.
68. Шаульська Л. В. Людські ресурси нової економіки: ключові

компоненти та ефективність регулювання / Л. В. Шаульська // Економіка і організація управління. – 2018. – № 4 (32). – С. 7–16.

69. Шевчук О.А. Основні принципи забезпечення динамічної стійкості розвитку підприємств на засадах бізнес-лідерства. / О.А. Шевчук // Економічний вісник НТУУ «КПІ». – 2019. – № 15. – С. 260–269.

70. Шевчук О. А. Сучасний інструментарій стратегічного управління розвитком та динамічною стійкістю підприємств / О.А. Шевчук // Економічний вісник НТУУ «КПІ». – 2018. – № 15. – С. 290–298.

71. Юрчик І. Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення / І. Б. Юрчик // Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. Економічні науки. – 2016. – Вип. 17. – Ч. 4. – С. 109.

72. Charles Jacobs. Management Rewired: Why Feedback Doesn't Work and Other Surprising Lessons from the Latest Brain Science / Jacobs Charles. – Penguin Group, 2009. – 224 p.

73. Chernenko N. O. The economic and mathematical analysis of migration of employable population as a factor of the national modernization in crisis / L. V. Androshuk, N. O. Chernenko // The Eastern Journal of European Studies (EJES). – 2016. – Vol. 7. – P. 35–47.

74. Human Development Report. The next frontier. Human development and the Anthropocene / Conceição P. and others. – New York, USA : United Nations Development Programme (UNDP), 2020. – 412 p.

75. Ilyash O. Strategic priorities of Ukraine's social security concept development and implementation / O. Ilyash // Економічний часопис – XXI. – 2015. – № 7–8. (1). – С. 20–23.

76. Ilyash O. Strategic priorities of Ukraine's social security concept development and implementation / O. Ilyash // Економіч. часопис. – XXI. – 2015. – № 7–8 (1). – С. 20–23.

77. Knowledge and Innovation Management for Transforming the Field of Renewable Energy [Electron. resource] : Artificial Intelligence and Sustainable Computing for Smart City. AIS2C2 2021. Communications in Computer and Information Science / O. Trofymenko, O. Shevchuk, N. Koba, Y. Tashcheiev, T.

Pavlenko // Springer. – 2021. – Vol 1434. Access link : https://doi.org/10.1007/978-3-030-82322-1_6. (date of access: 11.06.2023). — Title from screen.

78. Modelling of the Dependencies of Industrial Development on Marketing Efficiency, Innovation and Technological Activity Indicators / O. Ilyash, R. Lupak, T. Vasylytsiv, O. Trofymenko and I. Dzhadan // *Ekonomika*. – 2021. – No 100 (1). – P. 94–116.

79. *The Economic Way of Thinking: Pearson New International Edition* / Paul L. Heyne, Peter J. Boettke, David L. Prychitko. – Pearson, 2013. – 432 p.

80. Realizing Human Potential in the Fourth Industrial Revolution [Electron. resource]: An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education // Gender and Work World Economic Forum. – 2017. – 38 p. – Access link: https://www3.weforum.org/docs/WEF_EGW_Whitepaper.pdf. (date of access: 11.06.2023). — Title from screen.

81. Strategic imperatives of knowledge management in an organization. Knowledge management competence for achieving competitive advantage of professional growth and development: monograph / L. Smoliar, O. Ilyash, N. Koba, O. Trofymenko // BA School of Business and Finance. – Riga, Latvia: 2021. – P. 70–96.

82. Shevchuk O.A. System-synergetic approach to providing dynamic stability of enterprises based business leadership / O.A. Shevchuk // *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. – 2018. – № 15. – С. 199–208.

83. Shevchuk O., The impact of human resource logistics on the sustainable development of companies / O. Shevchuk, N. Roshchyna // *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. – №22. – 2022. – С. 83–88.

84. The Human-Centred City: Opportunities for citizens through research and innovation [Electron. resource] : Report of the High-Level Expert Group on Innovating Cities. – 2019. – 122 p. — Mode of access: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5b85a079-2255-11ea-af81-1aa75ed71a1/language-en>. (date of access: 11.06.2023). — Title from screen.

