

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**А. В. Калина**

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ  
ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ  
ВІДНОСИНИ**

*Рекомендовано  
Міністерством освіти і науки України  
як навчальний посібник  
для студентів вищих навчальних закладів*

МАУП

Київ

ДП «Видавничий дім «Персонал»

2012

ББК 65.24я73  
К17

Рецензенти: *Л. У. Федулова*, д-р екон. наук  
*Т. О. Примак*, д-р екон. наук

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії  
управління персоналом (протокол № 5 від 28.05.08)*

*Рекомендовано Міністерством освіти і науки України  
(лист № 1.4/18-Г-1381 від 11.06.08)*

**Калина А. В.**

**К17** Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. – 498 с. : іл. – Бібліогр. : с. 490–497.

ISBN 978-617-02-0091-4

У пропонованому навчальному посібнику висвітлюються актуальні питання економіки праці. Зокрема розглядаються питання управління персоналом, його організації, мотивації, нормування й оплати праці у контексті основних техніко-економічних показників діяльності суб'єктів ринку, основні положення, підходи і прийоми економічної статистики, проблеми в галузі трудових ресурсів, соціальної політики і соціального партнерства, динаміки населення і трудових ресурсів, регулювання попиту та пропозиції на робочу силу, управління чинниками виробництва з метою підвищення продуктивності на різних рівнях управління економікою.

Для студентів-бакалаврів і спеціалістів економічних вищих навчальних закладів, а також усіх, кого цікавлять проблеми економіки праці на сучасному етапі.

**ББК 65.24я73**

ISBN 978-617-02-0091-4

© А. В. Калина, 2012  
© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2012  
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2012

## ЗМІСТ

<b>Вступ</b> .....	4
<i>Розділ 1.</i> Праця як основа розвитку суспільства .....	9
<i>Розділ 2.</i> Населення і людський ресурс суспільства .....	19
<i>Розділ 3.</i> Відтворення ресурсів для праці .....	48
<i>Розділ 4.</i> Соціально-трудові відносини як система .....	59
<i>Розділ 5.</i> Ринок праці в Україні .....	81
<i>Розділ 6.</i> Зайнятість населення і безробіття.....	117
<i>Розділ 7.</i> Організація праці .....	151
<i>Розділ 8.</i> Нормування праці як основа її організації.....	175
<i>Розділ 9.</i> Продуктивність праці та управління продуктивністю .....	193
<i>Розділ 10.</i> Вартість робочої сили та її структура .....	220
<i>Розділ 11.</i> Рівень життя і доходи населення України.....	233
<i>Розділ 12.</i> Бідність як соціально-економічне явище .....	253
<i>Розділ 13.</i> Оплата праці та її реформування .....	276
<i>Розділ 14.</i> Організація заробітної плати, її формування та регулювання .....	304
<i>Розділ 15.</i> Управління персоналом і кадрова політика на підприємстві .....	344
<i>Розділ 16.</i> Маркетинг та аудит персоналу.....	363
<i>Розділ 17.</i> Аналіз і планування трудових показників .....	381
<i>Розділ 18.</i> Соціальне партнерство .....	411
<i>Розділ 19.</i> Соціальна політика та соціальний захист населення .....	437
<i>Розділ 20.</i> Моніторинг соціальної трудової сфери.....	451
<i>Розділ 21.</i> Міжнародна організація праці та її діяльність в Україні.....	465
<b>Додатки</b> .....	479
<b>Список використаної та рекомендованої літератури</b> .....	490

## ВСТУП

Навчальна дисципліна “Економіка праці та соціально-трудові відносини” є однією з основних, фундаментальних дисциплін, що формує майбутнього фахівця — бакалавра та спеціаліста в галузі економіки.

Мета дисципліни — сформувати у студентів теоретичні і практичні знання з питань функціонування розвитку та регулювання соціально-трудових відносин у суспільстві, оплати праці, стимулювання оптимального використання людських ресурсів і підвищення продуктивності, ефективності праці, планування праці.

### **Завданнями дисципліни є:**

- висвітлення теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці і соціально-трудових відносин;
- формування у студентів практичних навичок і вмій щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудовій сфері;
- розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, самостійності і відповідальності у роботі;
- формування професійних здібностей у майбутніх фахівців щодо вирішення проблем економіки праці і соціально-трудових відносин.

**Предметом дисципліни** “Економіка праці та соціально-трудові відносини” є праця, закономірності та способи формування і продуктивного використання ресурсів праці, функціонування, розвиток і регулювання соціально-трудових відносин між суб’єктами суспільно корисної діяльності стосовно ефективності і дохідності праці та рівня її оплати.

**Об’єктом дисципліни** є економіка країни на різних рівнях управління (макро-, мезо- та мікрорівні), де в процесі її функціонування утворюються певні соціально-трудові відносини.

Однак економіка — надто складна система з відповідно складною структурою своєї будови, дослідити і вивчити яку можна тільки зусиллями системи економічних наук. У системі економічних наук вирізняють загальні і конкретні, або спеціальні, науки. Дисципліна “Економіка праці та соціально-трудова відносини” належить до конкретних наук і входить до блоку фундаментальних дисциплін підготовки бакалаврів з напрямку “економіка та підприємництво”. Що стосується методології вивчення дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносини”, то варто зауважити, що слово “методологія” має два значення: вчення про науковий метод пізнання і перетворення світу і сукупність методів дослідження, що застосовуються певною наукою відповідно до специфіки об’єкта її пізнання.

Щодо першого значення сутність методології економіки праці полягає у дослідженні найважливіших наукових положень, зумовлених об’єктивними законами розвитку виробництва, праці й суспільства в соціально орієнтованій ринковій економіці, у виборі для цього наукового методу пізнання, врахуванні цих положень при прийнятті рішень у сфері праці та соціально-трудова відносин. Що ж до другого значення, то особливості предмета дисципліни зумовлюють особливості та зміст методів пізнання. *Метод* (від грецьк. *methodos*) — це спосіб пізнання дійсності, прийом дослідження. Метод лише тоді є науковим і практично доцільним та успішним, коли він відображає об’єктивні закони реальної дійсності. В економіці праці використовуються загальнонаукові і спеціальні методи дослідження економічних процесів. До загальнонаукових належать математичні методи моделювання, кількісні та якісні методи аналізу, статистичні та ін. До спеціальних належать метод наукової абстракції, соціально-економічний експеримент, поєднання логічного та історичного підходів. Враховуючи специфіку предмета економіки праці, яка вивчає найскладнішу частину суспільного буття — відносини між людьми в процесі виробництва, слід зазначити важливість використання тих методів дослідження, що дають уявлення про реальний економічний розвиток і запобігають фальсифікації.

Наприклад, історико-логічний метод використано у цьому посібнику при дослідженні соціально-трудового напрямку економічної думки, еволюції теорії зайнятості, характеристик відтворення населення, концепцій людського капіталу та людського розвитку, міжнародного досвіду регулювання зайнятості та розвитку соціального партнерства; класифікаційно-аналітичний метод – при дослідженні компонентів трудового потенціалу, якості робочої сили, основних видів інвестицій у людський капітал, зайнятості, безробіття, соціально-трудових відносин, умов праці, форм і систем її оплати тощо; економіко-математичні методи – для виявлення взаємозв'язків між інвестиціями в людський капітал та економічними результатами людської діяльності на різних рівнях, розрахунку показників зайнятості й безробіття; методи статистичного аналізу – для оцінки стану та динаміки змін різних показників трудових ресурсів і трудового потенціалу, зайнятості, нормування праці, безробіття, рівня життя населення України тощо; графічно-аналітичний – для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів.

Втім, наведені методи не вичерпують арсенал методів дослідження проблем економіки праці, оскільки кожен, хто займається ними, знаходить свої методи і підходи для їх розкриття.

Дисципліна “Економіка праці та соціально-трудова відносини” пов'язана з економікою підприємств, оскільки розглядає питання управління персоналом, його організації, мотивації, нормування й оплати праці у контексті основних техніко-економічних показників діяльності суб'єктів ринку. Вона також використовує основні положення, підходи і прийоми економічної статистики. Питання, пов'язані з проблемами в галузі трудових ресурсів, соціальної політики і соціального партнерства, тісно переплітаються з програмними питаннями дисциплін “Державне регулювання економіки”, “Соціальна політика” і “Трудове право”. Питання динаміки населення і трудових ресурсів ґрунтуються на положеннях дисципліни “Демографія”. Торкаючись питання регулювання по-

питу та пропозиції на робочу силу, дисципліна “Економіка праці та соціально-трудова відносини” запозичує теоретичні основи з дисциплін “Ринок праці” і “Міжнародний ринок праці”. Аналогічно перетинається “Економіка праці та соціально-трудова відносини” з дисципліною “Менеджмент продуктивності”, в якій докладно розглядаються питання управління чинниками виробництва з метою підвищення продуктивності на різних рівнях управління економічною системою.

На практиці здійснюється постійне взаємопроникнення одних наукових дисциплін в інші, що забезпечує комплексне дослідження усіх проблем, які становлять зміст дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносини”.



**Рис. 1. Взаємозв’язок дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносини” з економічними дисциплінами**

Таким чином, дисципліна “Економіка праці та соціально-трудова відносини ” являє собою квінтесенцію наук, які, розвиваючись, збагачують її, при цьому видозміни курсу, у свою чергу, впливають на всі тенденції, що тією чи іншою мірою пов’язані з питаннями праці та діяльності персоналу. Загальне уявлення про взаємозв’язок дисципліни “Економіка праці та соціально-трудова відносини” з іншими дисциплінами наочно показує наведена схема (рис. 1).

Як бачимо, дисципліна “Економіка праці та соціально-трудова відносини” є комплексною дисципліною, яка поєднує в собі знання різних дисциплін, переломлених через проблеми робочої сили – живої праці людини, і яка розкриває та пояснює процеси, що відбуваються в суспільстві, через призму соціально-трудова відносин у сфері праці. Таким чином, ця дисципліна виконує інтегративну місію щодо дисциплін про працю і соціально-трудова відносини, які тісно пов’язані із суспільним розвитком. І ми можемо вважати її наукою, що діє на предметному полі праці і об’єднує різнопланові категорії.

МАУП

## ПРАЦЯ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

---

---

Особливості праці полягають у тому, що, *по-перше*, праця — це доцільна діяльність людей із створення благ і послуг, яка повинна бути ефективною, раціональною, економічно організованою; *по-друге*, вона є однією з основних умов життєдіяльності не тільки окремого індивіда, а й усього суспільства загалом, фактором функціонування будь-якої організації (підприємства); *по-третє* вона не може розглядатися як товар, оскільки товаром є не вона сама, а послуга праці, і, *нарешті, в процесі праці* формується система соціально-трудових відносин, що становлять стрижень суспільних відносин на рівні народного господарства регіону, фірми й окремих індивідів.

Праця — це основа життєдіяльності і розвитку людського суспільства. Її зміст пов'язаний з типом техніки, технології та організації виробництва, які характерні для того чи іншого періоду розвитку суспільства. В результаті технічного прогресу зменшується питома вага ручної тяжкої праці і збільшується значення та роль розумової праці. Важливо зрозуміти відмінність роботи і праці.

*Праця і робота* — поняття не рівноцінні, не тотожні. *Праця* — явище суспільне, вона властива тільки для людини. Як неможливе життя людини поза суспільством, так не може бути праці без людини і поза суспільством. *Робота* — поняття фізичне, її може виконувати і людина, і тварина, і машина. Праця вимірюється робочим часом, робота — кілограмами (штуками та іншими кількісними характеристиками). Обов'язкові елементи праці — робоча сила і засоби виробництва.

Відомо, що праця — це процес доцільної діяльності людей, за допомогою якої вони змінюють предмети природи і вико-

ристовують їх для задоволення своїх потреб. З економічної теорії відомо, що процес праці охоплює три основні моменти: доцільну діяльність людини, тобто саму працю; предмет, на який спрямована праця; засоби праці, за допомогою яких люди впливають на предмети праці.

*Робоча сила* — це сукупність фізичних і духовних здібностей людини, що використовуються нею у процесі праці. Робоча сила — основна продуктивна сила суспільства. *Засоби виробництва* складаються з *предметів праці* і *засобів праці*. *Предмети праці* — це продукти природи, що їх у процесі праці піддають тим чи іншим змінам і перетворюють на споживчу вартість. Якщо предмети праці утворюють матеріальну основу продукту, то вони називаються основними матеріалами, а якщо сприяють самому процесу праці чи додають до основного матеріалу нові властивості, то допоміжними матеріалами. *Засоби праці* — це знаряддя виробництва, за допомогою яких людина впливає на предмети праці і видозмінює їх. До засобів праці належать знаряддя праці і робоче місце.

Предмети і засоби праці не функціонують самі по собі, якщо не включені в процес праці, яка завжди визначає не лише ставлення людей до природи, а й відносини між учасниками процесу. Трудова діяльність також не може здійснюватися без засобів виробництва, що створюють речовинні умови живої праці. Тому процес праці являє собою не механічне поєднання трьох його основних компонентів, а органічну єдність, вирішальними чинниками якої є сама людина та її трудова діяльність. Таким чином, основною продуктивною силою суспільства є працівники виробничої та невиробничої сфери. Продуктивні сили виражають ставлення людини до природи, ступінь оволодіння людиною силами природи. Вони є провідною ланкою суспільного способу виробництва, а їх рівень — загальним показником соціально-економічного прогресу, оскільки з їх розвитком збільшується продуктивність праці, національне багатство і з'являються нові джерела енергії тощо. Водночас основним критерієм суспільного прогресу є розвиток людини, її потреб, інтересів, цілей. Взаємодія особистісних (людини) і речових

(засобів виробництва) факторів виробництва є найважливішою умовою підвищення продуктивності праці, національного багатства. У процесі такої взаємодії виникає нова продуктивна сила, яка не властива для жодного з перелічених факторів. Соціально-економічною формою розвитку продуктивних сил є система виробничих відносин або реальних (економічних) відносин власності, яка формує спосіб поєднання особистісних і речових факторів виробництва, характер привласнення результатів праці, природу економічної і політичної влади. Залежно від того, наскільки відносини власності відповідають інтересам людини, рівню розвитку інших елементів продуктивних сил, вони або прискорюють, або гальмують їх розвиток.

Зазначимо, що праця як основа всіх благ суспільства має різні значення і відтінки (рис. 2).

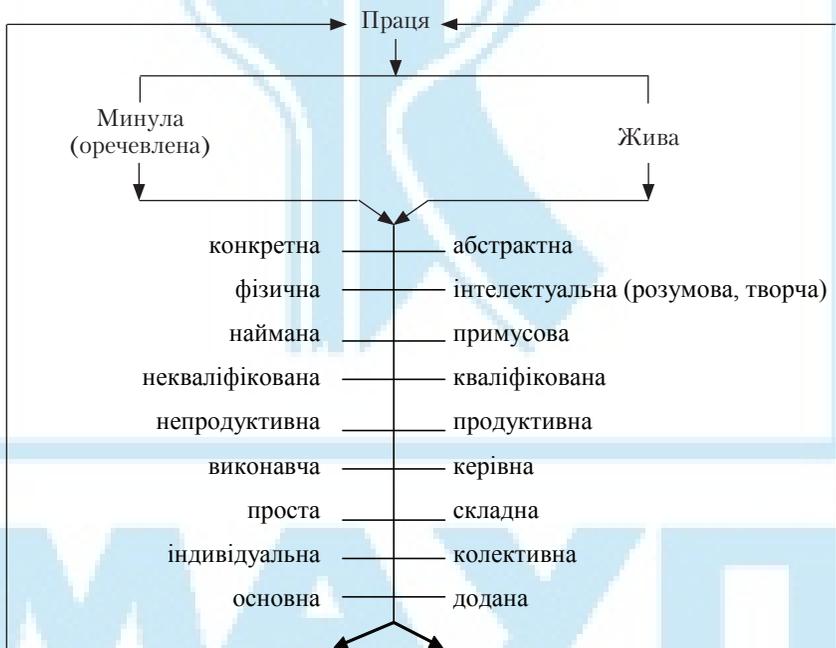


Рис. 2. Види праці

Оскільки ресурси мають межі, важливо використовувати їх ефективно, тобто досягати намічених цілей з найменшими витратами. Ця умова стосується всіх ресурсів, але щодо живої праці – це необхідна передумова.

У процесі праці формується певна система соціально-трудових відносин, які є стрижнем суспільних відносин на будь-якому рівні (макрорівень, регіональний мікрорівень (підприємство), індивіди). Це *соціальна характеристика праці*. Проте в основі праці лежать і психічні, і фізіологічні процеси. Тому важливу роль у вирішенні завдань підвищення її ефективності відіграє вивчення діяльності і функцій людини. Звідси випливає ще одне визначення категорії “праця”.

*Праця* – це процес витрати нервової (психічної) і мускульної (фізичної) енергії людини, у результаті чого створюються необхідні для життя і розвитку суспільства споживчі вартості. Ця характеристика праці тісно пов'язана з її продуктивністю. Зменшення витрат енергії на виконання одиниці обсягу робіт ідентичне збільшенню продуктивності і навпаки, причому витрата енергії залежить від рівня організації виробництва та рівня фондоозброєності, а також від особистих якостей кожного працівника.

Найповніше поняття суспільної праці розкривається в категоріях “функціональний зміст праці” і “соціально-економічний характер праці”. Зміст праці відображає взаємодію людини і знарядь праці в процесі праці і являє собою комплекс трудових функцій. Залежно від ролі працівника у виробничому процесі відрізняють такі функції:

- енергетичну (працівник надає руху засобам праці);
- технологічну (працівник поєднує предмет і засоби праці, безпосередньо обробляючи предмет праці);
- контрольно-регулюючу (пов'язана із спостереженням і контролем за рухом предмета й засобів праці, з налагодженням і регулюванням обладнання);
- управлінську (пов'язана з підготовкою виробництва й керівництвом виконавцями).

Не заперечуючи ролі суспільної форми праці, залежно від якої вирізняють працю найману і приватну, індивідуальну і колективну, варто визнати, що характер праці формується значною мірою під впливом особливостей змісту праці за такими ознаками, як частка фізичної і розумової праці, рівень кваліфікації, умови праці та ін. Різноманітність і зміст праці виявляються у різноманітності видів праці.

Схему класифікації видів праці наведено на рис. 3. При цьому виокремлено чотири групи ознак, які вирізняють той чи інший вид трудової діяльності: характер і зміст праці; предмет і продукт праці; засоби і способи праці; умови праці.



*Рис. 3. Класифікація видів праці*

*Характер праці* — соціальна сутність праці як суспільно значущого процесу.

Характер праці визначається особливостями виробничих відносин та соціально-економічним становищем учасників суспільного виробництва. Він дає змогу з'ясувати зв'язок між індивідуальною та суспільною працею, способи взаємодії працівників із засобами праці, механізм включення індивідуальної праці в суспільну, взаємозв'язок між окремими видами праці, тип взаємовідносин учасників процесу праці. Показниками характеру праці є форма власності, ставлення працівників до засобів виробництва і своєї праці, розподільчі відносини, соціальні відмінності. Відповідно до цих критеріїв виокремлюють такі види праці: суспільну і приватну, вільну і підневільну, “на себе” і “на когось”, добровільну і примусову.

*Зміст праці* — узагальнена характеристика процесу праці, яка враховує різноманітні функції праці, види трудових операцій, поділ виробничої діяльності за галузями, фізичне та інтелектуальне навантаження учасників процесу праці, ступінь самостійності працівника у регулюванні послідовності трудових операцій, наявність або відсутність новизни, творчості, складності, технічну оснащеність праці тощо.

Зміст і характер праці тісно пов'язані між собою, характеризують конкретний вид трудової діяльності з двох боків, міжючи і частково накладаючись один на одного.

Основним чинником змісту праці є розвиток матеріально-технічної бази виробництва, впровадження досягнень науково-технічного прогресу. При цьому змінюється структура трудових дій: функції безпосереднього впливу на предмет праці, переходять від працівника до машини, збільшуються витрати робочого часу на управління і технічне обслуговування обладнання, частка складної кваліфікованої праці; вдосконалюється її змістовність, актуалізуються самостійність і відповідальність працівників.

Зміна складу трудових функцій і витрат часу на їх виконання означає зміну змісту праці. Основний чинник, що зумовлює зміну трудових функцій, — це науково-технічний прогрес

(НТП). При цьому функції безпосередньої дії на предмет праці переходять до машин і механізмів, водночас збільшуються витрати часу працівників на управління і механічне обслуговування обладнання. Також підвищується змістовність праці, під якою розуміють її насиченість розумовою діяльністю. Змістовність праці відображає рівень складності, різноманітність виконуваних працівником трудових функцій та її виробничу самостійність.

Отже, при аналізі поняття “праця” необхідно виокремлювати три основні аспекти: *цілі, зміст і мотиви*. Перший — виробництво благ; другий — доцільне перетворення ресурсів природи і зумовлені цим витрати часу й енергії людини; третій — причини, що спонукають людину трудитися. З огляду на зазначену багатоаспектність можна навести таке визначення поняття “праця”.

*Праця* — це процес, що характеризується витратами часу й енергії людини, спрямованими на перетворення ресурсів природи в матеріальні, соціальні, інтелектуальні, естетичні і духовні блага. Така діяльність може здійснюватися або за примусом (адміністративним, економічним), або за внутрішнім спонуканням, або за тим і за тим разом.

Для праці характерна соціально-економічна неоднорідність, тобто існують різні за змістовністю й умовам праці види трудової діяльності, пов’язані з відмінностями у техніко-технологічній оснащеності виробництва і рівні розвитку працівників.

У процесі трудової діяльності здійснюються такі *функції*:

- *логічна* — пов’язана з визначенням мети і підготовкою системи необхідних трудових операцій;
- *виконавська* — приведення засобів праці в дію різними способами залежно від стану продуктивних сил і безпосереднього впливу на предмети праці;
- *реєстрація і контроль* — спостереження за технологічним процесом, перебігом виконання наміченої програми;
- *регулювання* — передбачає коригування, уточнення заданої програми.

Кожна з перелічених функцій може бути присутня тією чи іншою мірою в праці окремого працівника, але неодмінно притаманна сукупній праці. Залежно від переважання тих чи інших функцій у трудовій діяльності людини визначається складність праці, складається конкретне співвідношення функцій розумової і фізичної праці.

Різноманіття змісту праці зумовлює розподіл функцій між людьми, які обробляють предмети праці. Можна виокремити такі функції:

- *методологічну* — полягає в застосуванні і розвитку методів пізнання, в основі яких лежать об'єктивні закони природи і суспільства;
- *ідеологічну* — спрямована на створення системи політичних, правових, моральних, естетичних, філософських поглядів та ідей, поширюваних через засоби масової інформації і публічні виступи;
- *виховну* — спрямована на підготовку людей до виконання завдань соціального й економічного характеру у результаті цілеспрямованого впливу на них, що забезпечує формування їх особистості в потрібному напрямку;
- *соціальну* (змістовність, привабливість, престижність і мотивація, соціальне партнерство та ін.);
- *психофізіологічні* (важкість, напруженість, санітарно-гігієнічні умови праці та ін.);
- *правові* (законодавче регулювання трудових відносин, відносин на ринку праці та ін.).

Цей поділ досить умовний, бо проблеми праці поєднують у собі одночасно різні аспекти, виникають у єдності або перебувають у тісній взаємозалежності.

Складовою управління науково-технічним прогресом є передбачення його соціальних результатів і досягнення соціальних параметрів виробництва, що задаватимуться планомірно. Соціальні параметри виробництва характеризують той вплив, який має виробничий процес на зайнятих у ньому працівників. До них належать змістовність праці, умови праці, рівень виробничого травматизму і професійно-кваліфікаційний склад пра-

цівників, їх ставлення до праці. Основні соціальні параметри техніко-технологічної бази – змістовність та умови праці.

Підвищення змістовності праці людини, збільшення її складності потребує відповідного кадрового потенціалу. Підготовка кадрів, їх перенавчання повинні мати випереджальний характер. На змістовність праці працівників разом із змінами в технології, знаряддях праці впливають різні організаційні форми праці, які підвищують її змістовність без зміни техніко-економічної основи виробництва. У процесі трудової діяльності поступово змінювалося місце людини в економічному житті, що відобразилось у появі різних категорій та концепцій стосовно формування людського капіталу як результату сукупності сформованих і розвинених внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особливих рис і мотивацій індивідів, які беруть участь в економічному розвитку країни (табл. 1).

Таблиця 1

**Розвиток уявлень про роль і місце людини в економічному житті і його відображення в змінах категоріального апарату**

Категорія або концепція	Загальна тенденція	Період активного використання у вітчизняній науці	Уявлення про роль і місце людини в економічному житті	Причини виникнення
1	2	3	4	5
Робоча сила	Збільшення ролі людини в економічному житті	XIX ст. – теперішній час	Людина як носій здібностей і рис, які можуть продуктивно використовуватися в процесі праці	Необхідність визначення і врахування особистого фактора виробництва
Трудові ресурси	Посилена комплексність підходу	20-ті роки XX ст. – теперішній час	Людина як пасивний об'єкт зовнішнього управління, планово-облікова одиниця	Необхідність вимірювання показників відтворення робочої сили в умовах централізованого управління та обов'язковості праці

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5
Трудовий потенціал	Збільшення ролі людини в економічному житті Посилення комплексності підходу	70–80-ті роки XX ст. – теперішній час	Людина, як суб'єкт, який характеризується своїми потребами й інтересами у сфері праці	Необхідність активізації та ефективного використання можливостей, пов'язаних з особистим фактором
Людський фактор		Кінець 80-х років XX ст. – теперішній час	Людина – головна рушійна сила суспільного виробництва, фактор підвищення його ефективності	Суспільно-економічні умови, необхідність підвищення віддачі особистого фактора
Людський капітал		Середина 90-х років XX ст. – теперішній час	Людина – об'єкт найефективніших вкладень і суб'єкт, який перетворює їх на продуктивні здібності з метою подальшої реалізації їх у виробництві	Визнання пріоритетного значення людини в економічному розвитку і продуктивного характеру інвестицій в економіку людини
Людський розвиток		Початок 90-х років XX ст. – теперішній час	Високорозвинена благополучна людина – найвища цінність демократичного суспільства, кінцева мета економічного розвитку	Визнання самостійної інтегральної (а не лише економічної) цінності людини, її розвитку і добробуту

### Питання для самоконтролю

1. Що таке праця?
2. У чому полягає відмінність роботи і праці?
3. У чому полягає сутність змісту праці?
4. Які функції виконує людина в процесі трудової діяльності?
5. Що таке соціальна характеристика праці?

## НАСЕЛЕННЯ І ЛЮДСЬКИЙ РЕСУРС СУСПІЛЬСТВА

---

---

Населення кожної держави є найдинамічнішим чинником виробничих процесів, а також суб'єктом різних суспільних явищ і процесів, що відбуваються в країні.

Під населенням, згідно з нормами міжнародного права, розуміють сукупність людей, які перебувають у межах території певної держави і підлягають її юрисдикції. До населення належать громадяни (в деяких країнах — тільки піддані цієї країни), іноземці (за винятком тих, які перебувають у цій країні короткочасно), особи, які не мають громадянства (апатриди), а також особи, які мають подвійне громадянство.

Таким чином, населення — це сукупність людей, які живуть на цілком визначеній території (у районі, місті, регіоні, країні). Особливістю цієї сукупності є те, що вона постійно відновлюється у процесі відтворення життя і перебуває в стані саморозвитку, утворюючи, з одного боку, основний матеріальний компонент людської спільноти, суб'єкт соціальних зв'язків, а з іншого — є джерелом трудових ресурсів і носієм певних соціально-економічних і соціально-трудова відносин. Зміна кількості населення зумовлена демографічною ситуацією, яка визначається структурою населення, характером його руху, видами, типами і режимом відтворення. Усі ці процеси залежать від соціально-економічного становища в країні і досліджуються наукою демографією.

Для відстеження процесів, пов'язаних із зміною населення, проводяться переписи. Інтервали переписів у кожній країні свої, але в середньому становлять 10 років. Перший у світі перепис населення було проведено у Сирії намісником Риму в цій країні Публієм Квіринієм у 6 році нашої ери. Останній

Всеукраїнський перепис проводився 5 грудня 2001 року. Згідно з його результатами в Україні проживало 48,457 тис. осіб. Але кількість населення поступово скорочується: у 2003 р. — 47,62 млн, на кінець 2004 р. — 47,26 млн, у 2005 р. — 46,93 млн, у 2006 р. — 46,65 млн, у 2007 р. — 46,30 млн осіб\*.

Станом на 1 січня 2012 р. кількість населення становила 45,6336 млн осіб\*\*. За останні три роки загальна кількість населення скоротилась більш ніж на 1 млн осіб. Слід зазначити, що в містах на 1.01.2012 р. проживає у 2,75 разу більше населення, ніж у сільській місцевості і цей розрив збільшується (див. офіційний сайт Державного комітету статистики).

Визначальним параметром населення є його кількість. Джерелом інформації про кількість населення є переписи, а в міжпереписний період — результати оцінок, тобто розрахунки за даними поточного обліку процесів природного та механічного руху.

Основними категоріями населення, за якими реєструється його кількість, є наявне та постійне населення.

*Наявне населення* (НН) — це кількість осіб, які на момент реєстрації перебувають на території певного населеного пункту незалежно від місця їх постійного проживання. *Постійне населення* (ПН) — це кількість осіб, які постійно, протягом тривалого часу проживають на території певного населеного пункту незалежно від їх наявності на момент реєстрації.

Водночас враховуються ще такі категорії населення, як тимчасово проживаючі та тимчасово відсутні. *Тимчасово проживаючі* (ТП) — особи, які постійно проживають в іншому населеному пункті, але на момент обстеження перебувають у цьому пункті (за відсутності на постійному місці проживання не більше як 6 місяців). *Тимчасово відсутні* (ТВ) — особи, які постійно проживають у цьому населеному пункті, але на момент обстеження перебувають за його межами, якщо термін їх відсутності не перевищує 6 місяців.

\* Урядовий кур'єр № 190 від 16.10.2007 р.

\*\* <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ2012/>

Зазначені категорії населення пов'язані між собою:

$$НН = ПН - ТВ + ТП, \text{ або } ПН = НН - ТП + ТВ.$$

Кількість постійного та наявного населення по-різному використовується як для визначення демографічних показників, так і для розрахунку народногосподарських потреб. На основі кількості постійного населення обчислюють потреби в житловому будівництві, забезпеченості шкільними та дошкільними закладами тощо. Кількість наявного населення є основою для визначення необхідного обсягу житлово-комунальних послуг, послуг торговельної мережі, транспорту та зв'язку, побутової і туристичної сфер, медичних та культурних закладів тощо.

Зазначені показники кількості (ПН і НН) різняться також своїм статистичним призначенням. Постійне населення використовується з метою визначення складу населення (за статтю, віком, місцем проживання), співвідношення його окремих груп (демографічне навантаження). Кількість наявного населення покладено в основу розрахунку показників інтенсивності природного та механічного руху.

Процеси руху населення, що відбуваються в країні або в окремих її регіонах, аналізуються за допомогою двох груп спеціальних демографічних коефіцієнтів (рис. 4).

Зміна населення пов'язана з безперервним його відновленням у результаті процесів народжуваності та смертності.

На міжнародній науково-практичній конференції "Демографічний розвиток України і пріоритетні завдання демографічної політики", яка проводилась у жовтні 2005 р. Інститутом демографії і соціальних досліджень НАНУ, були представлені прогностичні розрахунки, згідно з якими до 2050 р. населення України скоротиться до 34,8 млн. осіб. Вчені вважають, що це оптимістичний прогноз для України, бо, як показали розрахунки експертів ООН, протягом наступних 50 років населення України може зменшитися на 40 %. А це найвищий показник зменшення населення у світі ([www.bbc.co.uk](http://www.bbc.co.uk)).

Зміна кількості населення пов'язана з різними видами рухів населення: природного, механічного, соціального та економічного.

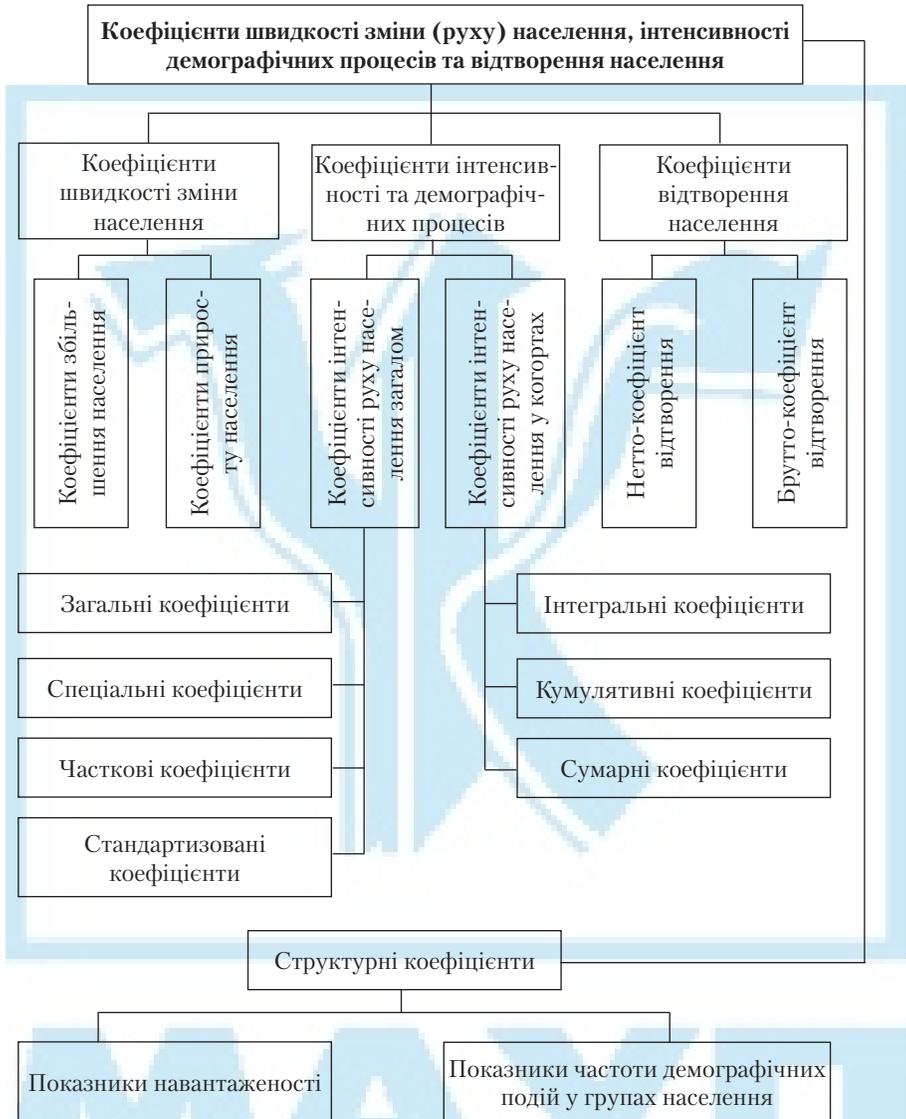


Рис. 4. Демографічні коефіцієнти

*Природний рух* – процес, що змінює кількість і склад населення шляхом його відтворення (смертність і народжуваність) або сприяє цій зміні (шлюбність і розлученість).

*Механічний рух* – процес зміни кількості та складу населення за рахунок його територіального переміщення (урбанізація, еміграція, імміграція).

*Соціальний рух* – процес зміни складу населення внаслідок його соціально-економічного та культурного розвитку (зникнення одних верств населення та поява інших).

*Економічний рух* не завжди подається в підручниках, через те, що немає єдності у його висвітлюванні, оскільки він передбачає зміну трудової активності населення.

Показники природного руху населення розділяють на абсолютні й відносні. До абсолютних показників природного руху населення зараховують:

- кількість народжених;
- кількість померлих;
- середню тривалість життя;
- кількість зареєстрованих шлюбів;
- кількість розлучень у країні за певний період часу.

Відносними показниками є:

- коефіцієнт народжуваності;
- коефіцієнт смертності;
- коефіцієнт Покровського та ін.

Природний рух населення України зображено в табл. 2. При цьому показники народжуваності ( $R_H$ ) та смертності ( $R_{\Pi}$ ) розраховуються на 1000 осіб населення в такий спосіб:

$$R_H = \frac{H}{\mathcal{C}_{c.p.}} \cdot 1000,$$

$$R_{\Pi} = \frac{\Pi}{\mathcal{C}_{c.p.}} \cdot 1000,$$

де  $H$  – кількість народжених за рік;  $\Pi$  – кількість померлих за рік;  $\mathcal{C}_{c.p.}$  – середньорічна кількість населення країни, яка

Таблиця 2

**Природний рух населення України в 1861–2011 роках  
(на 1000 осіб населення)**

Роки	Народилося	Померло	Природний приріст
1861–1913	47,0	30,0	17,0
1940	27,3	14,3	13,0
1950	22,8	8,5	14,3
1960–1964	18,6	7,2	11,4
1965–1969	15,1	7,9	7,2
1970–1974	15,2	9,1	6,1
1975–1979	14,9	10,5	4,4
1980–1984	15,2	11,5	3,7
1985–1989	14,6	11,6	3,0
1990–1994	11,4	13,5	-2,1
1990	12,7	12,1	-0,6
1991	12,1	12,9	-0,8
1992	11,4	13,4	-2,0
1993	10,7	14,2	-3,5
1994	10,0	14,7	-4,7
1995	9,6	15,4	-5,8
1996	9,1	15,2	-6,1
1997	8,7	15,8	-7,1
1998	8,0	14,3	-6,0
1999	8,2	15,6	-7,4
2000	9,1	18,0	-8,9
...			
2005	9,0	16,6	-7,8
...			
...			
2011	9,2	15,8	-6,6

розраховується на середину року як середньоарифметична за даними кількості населення на початок та кінець року.

Співвідношення між кількістю народжених та померлих є коефіцієнтом життєвості  $K_{\text{ж}}$  (Покровського):

$$K_{\text{ж}} = \frac{H}{P} \cdot 100,$$

що показує, яка кількість народжених припадає на 100 випадків смертей.

Дані табл. 2 свідчать про те, що в Україні спостерігається процес депопуляції населення з одночасним погіршенням його якісних характеристик. Так, якщо в 1990 р. за рівнем індексу людського розвитку Україна займала 29 місце серед 173 країн світу, то в 1994 р. країна зсунулася на 80 місце, а у 2002 р. — на 119 місце. Показники природного руху населення ( $R_{\text{н}}$  та  $R_{\text{п}}$ ) певною мірою відображають процес відтворення населення. Абсолютний розмір природного приросту  $\Delta_e$  визначається за формулою

$$\Delta_e = R_{\text{н}} - R_{\text{п}}$$

На основі  $\Delta_e$  визначається напрям відтворення населення, а саме: відтворення може бути розширеним, якщо  $\Delta_e > 0$ , протим, якщо  $\Delta_e = 0$ , і звуженим, якщо  $\Delta_e < 0$  [70].

З 1993 р. для України характерне звужене відтворення робочої сили, оскільки спостерігається постійне зменшення населення — рівень смертності значно перевищує рівень народжуваності.

При аналізі руху населення виокремлюють типові групи населення за їх соціальним змістом — *контингенти населення* або за демографічним призначенням (участю у процесі відтворення) — *демографічні покоління* (діти, батьки, прабабки).

Вирізняють такі контингенти населення: немовлята (до 1 року), ясельний контингент (0–2 роки), дитсадковий (3–6 років), дошкільний (1–6 років), шкільний контингент складається з двох груп (діти — 7–14 років та підлітки — 15–17 років), дітородний контингент жінок (15–49 років), працездатний кон-

тингент (16–54 роки для жінок, 16–59 років для чоловіків), допрацездатний (0–15 років), післяпрацездатний (55 років+ для жінок, 60 років+ для чоловіків).

Визначаються частки окремих вікових груп, контингентів, демографічних поколінь у загальній кількості населення, у межах окремої статі та за місцем проживання. Прикладом є *коефіцієнт старіння населення*, що характеризує частку (у відсотках) осіб, які досягли і перетнули перший поріг старості (60 років), у загальній кількості населення:

$$d_{60+} = \frac{S_{60+}}{\sum_{x=0}^{100} S_x} \cdot 100.$$

Позитивним моментом у зміні демографічних тенденцій можна назвати зниження демографічного навантаження на осіб працездатного віку непрацездатного населення. Розрахунки прогнозу демографічних процесів на наступні п'ять років свідчать, що вікова група працездатного населення збільшуватиметься, а з неї виходитимуть нечисленні прошарки населення до інших статевовікових груп. Надалі очікується збільшення демографічного навантаження на населення у працездатному віці. З огляду на це зауважимо, що кількість населення в допрацездатному віці в структурі демографічного навантаження поступово знижується, а питома вага осіб пенсійного віку постійно збільшується.

З 1993 до 2007 р. середній вік населення збільшився із 36,5 до 39,2 року. Головним чинником демографічного старіння населення є зменшення народжуваності, що впливає на природний рух населення. Якщо у структурі населення вікова група понад 65 років становить 7 %, таке населення вважається старим. Надалі старіння населення поглиблюватиметься, оскільки народжуваність знижується і найближчим часом негативна тенденція зберігатиметься. Чисельність населення у 2011 р. у віці 100 років і більше – 1549 осіб.

Попри негативні демографічні процеси кількість трудових ресурсів упродовж п'яти років залишається на рівні 30 млн осіб,

а в самій структурі через демографічні процеси кількість населення в працездатному віці хоча і збільшується, але за рахунок нещасних випадків на виробництві скорочується, оскільки за кількістю нещасних випадків на виробництві Україна є лідером в Європі. Через те що проблема профілактики нещасних випадків та її діагностики зруйнована і нашарувалася на демографічну кризу, зменшується частка молодих людей, які мають замінити тих, хто виходить на пенсію. Збільшується смертність серед працездатного населення, особливо серед чоловіків. Ризики смертності в цій групі досягають 40 відсотків\*.

Останніми роками триває процес структурного перерозподілу населення, зайнятого у сферах і галузях економіки та інших видах діяльності, що відображається у перерозподілі міського та сільського населення. У формуванні чистих демографічних втрат міського населення головну роль відіграє “недобір” дітонароджень, що в 1,7 разу перевищує надлишок смертей. Структура відповідних втрат сільських жителів пропорційніша і характеризується більшою питомою вагою передчасно померлих. Співвідношення кількості міського населення до сільського на 1 січня 2012 р. становило 68,77 % до 31,23 %.

Така ситуація негативно позначається на трудових ресурсах і на розмірі трудового потенціалу.

Трудові ресурси і трудовий потенціал — це лише дві найбільш вживані економічні категорії, які входять до системи показників, що характеризують людський ресурс суспільства (рис. 5).

*Трудові ресурси* як економічна категорія відображають частину населення країни або її адміністративно-територіальної одиниці, що має здатність до суспільно корисної праці в народному господарстві; це є потенціал живої сили, яку має у своєму розпорядженні суспільство на певний момент часу. Відтворення і використання трудових ресурсів здійснюється під впливом об'єктивних законів суспільного розвитку, які властиві для того чи іншого способу виробництва і насамперед — для економічного закону народонаселення. Цей закон виражає динаміку

\* Урядовий кур'єр № 190 від 16.10.2007 р.

працездатного населення і характер його використання у процесі виробництва. Для кожного суспільно-економічного ладу властивий свій закон народонаселення.

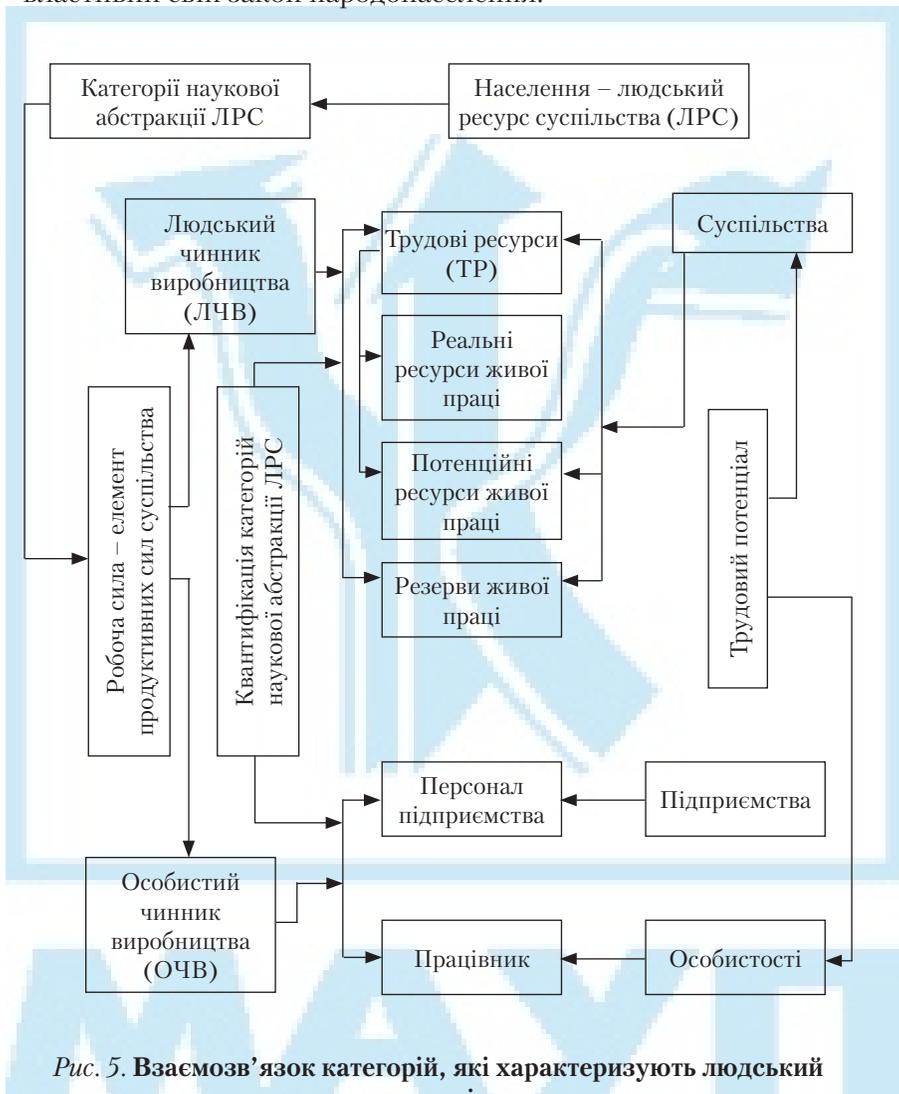


Рис. 5. Взаємоз'язок категорій, які характеризують людський ресурс суспільства

*Трудові ресурси* як планово-розрахункова категорія визначають особи обох статей у працездатному віці, які потенційно могли б брати участь у виробництві товарів та послуг. В умовах планової економіки трудові ресурси були одним з основних показників статистики зайнятості. Вони мають важливе значення й в умовах ринкової економіки, оскільки інтегрують такі категорії, як економічно активне населення, у тому числі зайняті та безробітні особи, та економічно неактивне населення в працездатному віці. Скорочено це можна подати у вигляді схеми (рис. 6).



**Рис. 6. Структура трудових ресурсів**

Кількість трудових ресурсів визначається виходячи з кількості працездатного населення — сукупності осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізичними даними до участі у трудовому процесі.

Складові трудових ресурсів [104]:

- населення у працездатному віці (чоловіки 16–59 років і жінки 16–54 роки за винятком непрацюючих інвалідів I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, які одержують пенсію за віком на пільгових умовах);
- населення, вік якого більший і менший відповідно за нижню та верхню межу працездатного віку, зайняте в народному господарстві.

Структура трудових ресурсів багатогранна. Вона включає розподіл людей за певними класифікаційними ознаками – за статтю, віком, освітою, місцем проживання (місто, село), суспільними групами, професіями, сферами докладання праці та ін. (рис. 7).



*Рис. 7. Структура трудових ресурсів за груповими ознаками*

Поняття “економічно активне населення” з’явилося в методології обліку працездатного населення України з 1993 р. у зв’язку з рекомендацією Міжнародної конфедерації статистиків праці і Міжнародної організації праці (МОП).

Економічно активне населення – це робоча сила, тобто та частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Ця категорія включає як зайняте, так і частину не зайнятого (безробітного) у суспільному виробництві населення.

Економічно неактивне населення не входить до складу робочої сили, але належить до працездатного населення. Тому в умовах ринкових відносин і вільного вибору праці реальне значення для економіки країни має кількість економічно активного населення як фактора, що створює ринок праці.

Детальну класифікацію працездатного населення, згідно з методологією Міжнародної організації праці (МОП), наведено на рис. 8.



Рис. 8. Класифікація складу населення за методологією МОП

Згідно з українським законодавством, на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів у разі досягнення ними 15-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, за умови виконання легкої праці.

*Економічно активне населення* — це частка населення, яка забезпечує попит робочої сили для виробництва товарів та послуг. Його кількість характеризується рівнем економічної активності населення ( $Y_{ea}$ ):

$$Y_{ea} = \frac{d\chi_{ea}}{\chi_H},$$

де  $d\chi_{ea}$  — частка кількості економічно активного населення;  $\chi_H$  — загальна кількість населення країни (регіону).

Таким чином, економічно активне населення — це частка населення, яка працює або пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на момент статистичного обстеження не мають роботи, але бажають її одержати.

До населення, зайнятого в галузях економіки, належать робітники та службовці державних, кооперативних і громадських підприємств, установ та організацій; колгоспники, зайняті у громадському господарстві колгоспів; колгоспники і члени сімей робітників, службовців у працездатному віці, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, особи, зайняті у спільних, приватних підприємствах; міжнародних організаціях; фермерських господарствах.

Працездатність оцінюється за допомогою таких показників:

$$\text{Показник працездатності населення} = \frac{\text{Кількість працездатного населення}}{\text{Кількість усього населення}}$$

$$\text{Показник працездатності населення в робочому (працездатному) віці} = \frac{\text{Кількість працездатного населення}}{\text{Кількість населення в робочому (працездатному) віці}}$$

Використання трудових ресурсів вивчається за допомогою поданої далі системи показників:

$$\text{Коефіцієнт зайнятості трудових ресурсів} = \frac{\text{Кількість працюючого населення}}{\text{Кількість трудових ресурсів}}$$

$$\text{Коефіцієнт зайнятості працездатного населення} = \frac{\text{Кількість працюючого населення}}{\text{Кількість усього працездатного населення}}$$

$$\text{Коефіцієнт зайнятості всього населення} = \frac{\text{Кількість працюючого населення}}{\text{Кількість усього населення}}$$

Статистичний аналіз передбачає оцінку демографічного навантаження працездатного населення непрацездатним. Статистичною характеристикою є однойменний коефіцієнт, який обчислюється як відношення кількості непрацездатного населення до кількості працездатного населення у працездатному віці. Його складовими є коефіцієнти навантаження дітьми і особами у віці, що перевищує працездатний [104].

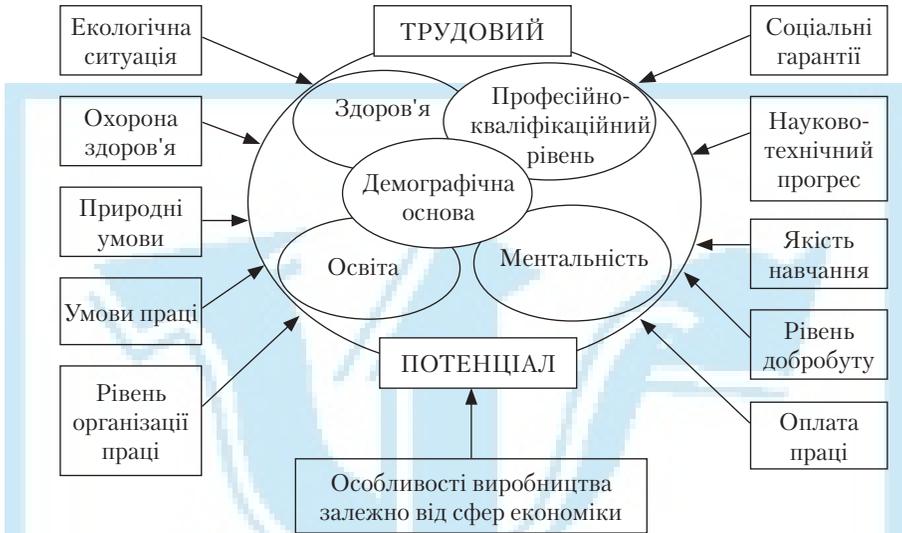
Паралельно з трудовими ресурсами в економічній літературі використовується поняття “трудоий потенціал”, який увійшов до наукового вжитку у 70–80-ті роки ХХ ст.

Поняття “трудоий потенціал” варто розглядати з двох позицій — як статистичний показник і як економічну категорію.

Як статистичний показник трудовий потенціал — це значення кількості трудових ресурсів у розглянутому періоді, яке може бути досягнуто залученням за певних умов до економічної діяльності поки що не зайнятих в економіці трудових ресурсів; це трудовий потенціал території, регіону, країни.

Трудовий потенціал як економічна категорія характеризує населення як виробника матеріальних благ на основі сукупності всіх якостей, що визначають його працездатність: здатність і схильність працівника до праці, стан його здоров'я, витривалість, тип нервової системи, тобто все те, що відображає психологічний і фізіологічний потенціал з обсягом загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що визначають здатність до праці відповідної кваліфікації, з рівнем свідомості і відповідальності, соціальної зрілості, ідейної переконаності, інтересами і потребами та ін. У цьому аспекті трудовий потенціал людини характеризує якісну оцінку інтелектуальних і фізичних здібностей особистості, а також рівень розвитку самосвідомості і моральних якостей стосовно трудової діяльності людини.

Таким чином, під трудовим потенціалом ми розуміємо розвинену в певному суспільстві сукупність демографічних, соціальних і духовних характеристик та якостей трудоактивного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу та системи відносин щодо участі в процесі праці та суспільній діяльності. Природною основою формування трудового потенціалу є демографічне відтворення, що забезпечує безперервне відновлення поколінь людей як фізичних носіїв всіх соціальних якостей системи відносин. З іншого боку, трудовий потенціал — це максимально можлива величина, що визначає участь трудящих у виробництві за екстремальних умов з урахуванням їх психофізичних особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду. Основні чинники формування трудового потенціалу наведено на рис. 9.



*Рис. 9. Чинники формування трудового потенціалу [65]*

Потенціал, виступаючи в єдності просторових і часових характеристик, концентрує в собі одночасно три рівні зв'язків і відносин:

- перший рівень, що відображає минуле, а отже, являє собою сукупність властивостей, які нагромаджуються системою у процесі її становлення і зумовлюють її можливість функціонувати і розвиватися;
- другий рівень, що характеризує сьогодення з погляду практичного застосування і використання наявних здібностей;
- третій рівень, орієнтований на розвиток: у процесі трудової діяльності, коли працівник не тільки реалізовує свої здібності, а й здобуває нові навички.

Потенціал (економічний, виробничий, трудовий) являє собою узагальнену, збірну характеристику ресурсів, прив'язану до місця і часу.

Трудовий потенціал працівника включає:

- *психофізіологічний потенціал* — здібності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи тощо;
- *кваліфікаційний потенціал* — обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмій, що зумовлюють здатність працівника до праці певного змісту і складності;
- *особистісний потенціал* — рівень громадянської свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби у сфері праці.

Трудовий потенціал працівника залежить від ступеня взаємного узгодження в розвитку психофізіологічного, кваліфікаційного й особистісного потенціалів.

Таким чином, трудовий потенціал людини — це узагальнюючий показник особистісного фактора виробництва.

Трудовий потенціал підприємства як система завжди більший від суми складових її частин — індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників. Уже саме об'єднання працівників у єдиний і планомерно організований процес праці породжує ефект колективної праці, що перевищує суму сил працівників, які діють індивідуально.

Структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

У трудовому потенціалі підприємства можна виокремити такі компоненти: *кадровий, професійний, кваліфікаційний та організаційний*.

Кадрова складова включає: кваліфікаційний потенціал (професійні знання, уміння і навички) та освітній потенціал (пізнавальні здібності).

Професійна структура колективу пов'язана зі змінами в змісті праці під впливом НТП, що зумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення трудових операцій.

Кваліфікаційна структура визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (збільшення умінь, знань, навичок) і відображає насамперед зміни в його особистісній складовій.

Організаційна складова трудового потенціалу підприємства включає високу організацію і культуру праці, виявляючись у чіткості, ритмічності, узгодженості трудових зусиль і високому ступені задоволеності працівників своєю працею.

Організаційна складова трудового потенціалу багато в чому визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи загалом і кожного працівника окремо і з цих позицій безпосередньо пов'язана з ефективним використанням трудового потенціалу.

Оскільки трудовий потенціал істотно впливає на попит та пропозицію на ринку праці, виникає питання про вікове обмеження складу трудового потенціалу — про визначення нижньої і верхньої меж дієздатності населення, яке юридично має право на діяльність і відповідає за свої вчинки.

Нижні межі трудового потенціалу дотепер не визначені; юридично норми, що обмежують прийом на роботу деяких груп населення, не є еталоном. Верхні межі трудового потенціалу залежно від збереження працездатності людьми можна розділити на три групи: від 60 до 65 років (ця група зберігає працездатність на 65–70 %); 65–70 років (працездатність зберігається на 50,1–60 %); 70–75 років і більше (ця група людей зберігає працездатність приблизно на 35–40 %).

Звичайно, такий розподіл досить умовний, але все-таки забезпечує диференційований підхід до трудового потенціалу на регіональному рівні.

Взаємозв'язок між трудовим потенціалом і такими поняттями, як “потенціал людини”, “людський капітал” та “робоча сила”, стосовно окремо взятої людини подано на рис. 10.

Робоча сила — це сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє людина і які вона використовує щоразу, коли виробляє будь-які матеріальні блага. Саме робочу силу купують на ринку праці. Чим вигідніші умови угоди для пра-

цівника, тим повніше, якісніше і плідніше він використовуватиме свої здібності, розкриє свій людський капітал.



*Рис. 10. Структура робочої сили*

Людський капітал тісно пов'язаний з “людським фактором” — поняттям, яке характеризує соціальну якість людини, її сутність, що визначається з її діяльності. Це поняття зазвичай вживається з метою визначення кола параметрів, що характеризуються роллю людини в якихось процесах, наприклад, значна частина виробничих ризиків зумовлена людським фактором. Людський капітал — це сукупність якостей людини, які дають їй можливість конкурувати на ринку праці серед подібних до себе. Від рівня людського капіталу залежать її потенційні можливості у виконанні певних видів робіт, обов'язків і функцій, тобто трудовий потенціал.

Таким чином, трудовий потенціал людини — лише частина її загального потенціалу і являє собою сукупність різних якостей, що визначають працездатність працівника.

Як основу трудового потенціалу населення необхідно розглядати потенціал сукупної робочої сили, що є поєднанням робочих сил у єдиному процесі праці, яка завершується конкретним результатом. Указом Президента України від 3 серпня 1999 р. № 958/99 було схвалено “Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року”. У цьому документі дано чітке визначення поняття “трудовий потен-

ціал” — це є сукупна кількість громадян працездатного віку, які за окремими ознаками (станом здоров'я, психофізіологічними особливостями, освітнім, фаховим та інтелектуальним рівнем, соціально-етнічним менталітетом) здатні і мають намір провадити трудову діяльність.

Метою державної політики розвитку трудового потенціалу було створення правових, економічних, соціальних та організаційних засад щодо його збереження, відтворення та розвитку, спрямованих на створення умов для:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб;
- здійснення повної продуктивності зайнятості;
- запобігання масовому безробіттю;
- поліпшення охорони праці, зниження ризику втрати здоров'я і життя тих, хто працює на виробництві;
- забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення;
- посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати;
- забезпечення збільшення реальних доходів населення;
- забезпечення захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудових відносин.

Основні напрями розвитку трудового потенціалу спрямовані на процеси модернізації у сфері зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни і розбудови соціально орієнтованої економіки. Вони були розроблені з урахуванням "Основних напрямів соціальної політики на 1997–2000 роки", схвалених Указом Президента України від 18 жовтня 1997 р. № 1166, згідно з якими реалізація політики розвитку трудового потенціалу мала здійснюватися через довгострокову програму розвитку трудового потенціалу в Україні [9].

Однак за час, що минув, ці напрями не були здійснені, що призвело до скорочення населення, нація постаріла, тривалість життя скоротилася. Наслідки цієї потужної демографічної кри-

зи у поєднанні з масовою трудовою міграцією призвели до істотного скорочення робочої сили та розбалансованості соціально-економічного середовища, ринку праці та сфери освітніх послуг, спричинили поширення структурного безробіття та неадекватної зайнятості. На порядку денному постала проблема збереження та розвитку трудового потенціалу України, розв'язання якої уряд вважає своїм стратегічним завданням.

До його виконання підійшли комплексно, розробивши чітку стратегію і тактику. Виступаючи перед учасниками другого Всеукраїнського форуму “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, який відбувся у жовтні 2007 року, А. Кінах наголосив на необхідності прийняття концепції загальнодержавної цільової програми “Збереження і розвитку трудового потенціалу України на 2008–2017 роки”, яка була схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 року.

Програму повинні виконувати всі уряди незалежно від їх політичного забарвлення, створити правові, економічні, соціальні та організаційні засади для збереження, відтворення і розвитку робочої сили\*.

Негативну роль в ефективному використанні і розвитку трудового потенціалу України відіграють міграційні процеси. За матеріалами засобів масової інформації за кордоном перебуває від 5 до 7 млн громадян України, які виїхали в пошуках кращої долі. Наша країна входить до першої десятки країн — донорів робочої сили.

Для об'єднання наших співвітчизників нової, четвертої міграційної хвилі створено Міжнародну громадську організацію “Нова хвиля”, яка почала діяти з кінця 2006 р.

Сучасна міграція як соціальне явище характеризується здебільшого прагненням до вищого рівня життя. Але є й інші фактори. Наприклад, Міжнародна організація праці називає п'ять основних її типів:

1. Ті, хто переїздить на постійне місце проживання.
2. Ті, хто працює за контрактом, в якому чітко обумовлено час перебування у країні приймання.

\* Урядовий кур'єр № 190 від 16.10.2007 р.

3. Фахівці, які мають відповідну освіту і практичний досвід роботи.
4. Нелегальні іммігранти.
5. Особи, які змушені іммігрувати зі своїх країн через загрозу своєму життю; сюди слід зарахувати ще іноземних випускників американських та європейських вищих навчальних закладів, які залишаються на тривалий час, а іноді й назавжди працювати в країні перебування.

За даними ООН, 175 млн осіб (приблизно 3 % жителів планети) проживають не у своїй країні.

Існують різноманітні види міграції, але найбільш поширеними є такі: тимчасова, сезонна, мятникова, організована та неорганізована.

*Тимчасова міграція* передбачає переселення на заздалегідь обумовлений термін (наприклад, робота за контрактом на кілька років).

*Сезонна міграція* передбачає щорічне переміщення людей у певні періоди року (наприклад, сільськогосподарські роботи).

*Мятникова міграція* включає регулярні поїздки до місця роботи чи навчання за межі свого населеного пункту.

За формами реалізації вирізняють організовану і неорганізовану міграції.

*Організована міграція* здійснюється за допомогою державних і громадських органів.

*Неорганізована міграція* здійснюється силами самих мігрантів без матеріальної та організаційної допомоги з боку будь-яких установ.

Міграційні потоки впливають на демографічну ситуацію і трудові ресурси певної території. Вони сприяють обміну трудовими навичками, досвідом і знаннями, сприяють розвитку особистості, впливають на сімейний склад і статевовікову структуру населення.

У процесі міграції населення складається певне розміщення трудових ресурсів на конкретних територіях, формується відповідне співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили.

Аналіз показує, що міграція з бідної країни в багату збільшує національний дохід, знижує середній рівень заробітної плати і збільшує доходи бізнесу в країні приймання.

Для випускаючої країни наслідки мають протилежний характер, тому існують прямі методи регулювання міграції населення (рис. 11).

Вирізняють кілька видів міграції залежно від перетинання міграційними потоками адміністративно-територіальних кордонів. *Внутрішня міграція* — міграційні потоки не перетинають кордонів держави, а лише здійснюються в її окремих регіонах або між ними (тобто в межах України). Ця міграція поділяється на внутрішньорегіональну (у межах області, Автономної Республіки Крим) та міжрегіональну (переміщення з області в область). *Зовнішня міграція (міждержавна)* — міграційні потоки перетинають державні кордони: країни близького зарубіжжя (країни СНД та країни Балтії) і країни далекого зарубіжжя. Кожний із зазначених видів міграції поділяється на короткострокову та довгострокову. Джерелом інформації про механічний рух населення є дані поточного обліку. Класифікацію форм трудової міграції наведено на рис. 12.

Дані державної статистики дають змогу дослідити, з одного боку, міграційні процеси, а з іншого — сукупність мігрантів. Міграційні процеси кількісно характеризуються обсягом міграції, її інтенсивністю, розміром та напрямом міграційних потоків. До загальних абсолютних показників обсягу міграції належать валова міграція та сальдо міграції.

Валова міграція (ВМ) є сумою кількості прибулих (П) та вибулих (В) і характеризує обсяг міграційних потоків за рік. Отже:

$$ВМ = П + В.$$

Сальдо міграції характеризує приріст (зменшення) кількості населення країни за рахунок механічного руху:

$$\Delta m = П - В.$$

Розраховується також статевовікова структура сальдо міграції, сальдо міграції міського та сільського населення.



**Рис. 11. Адміністративні (прямі) методи регулювання міграції населення**

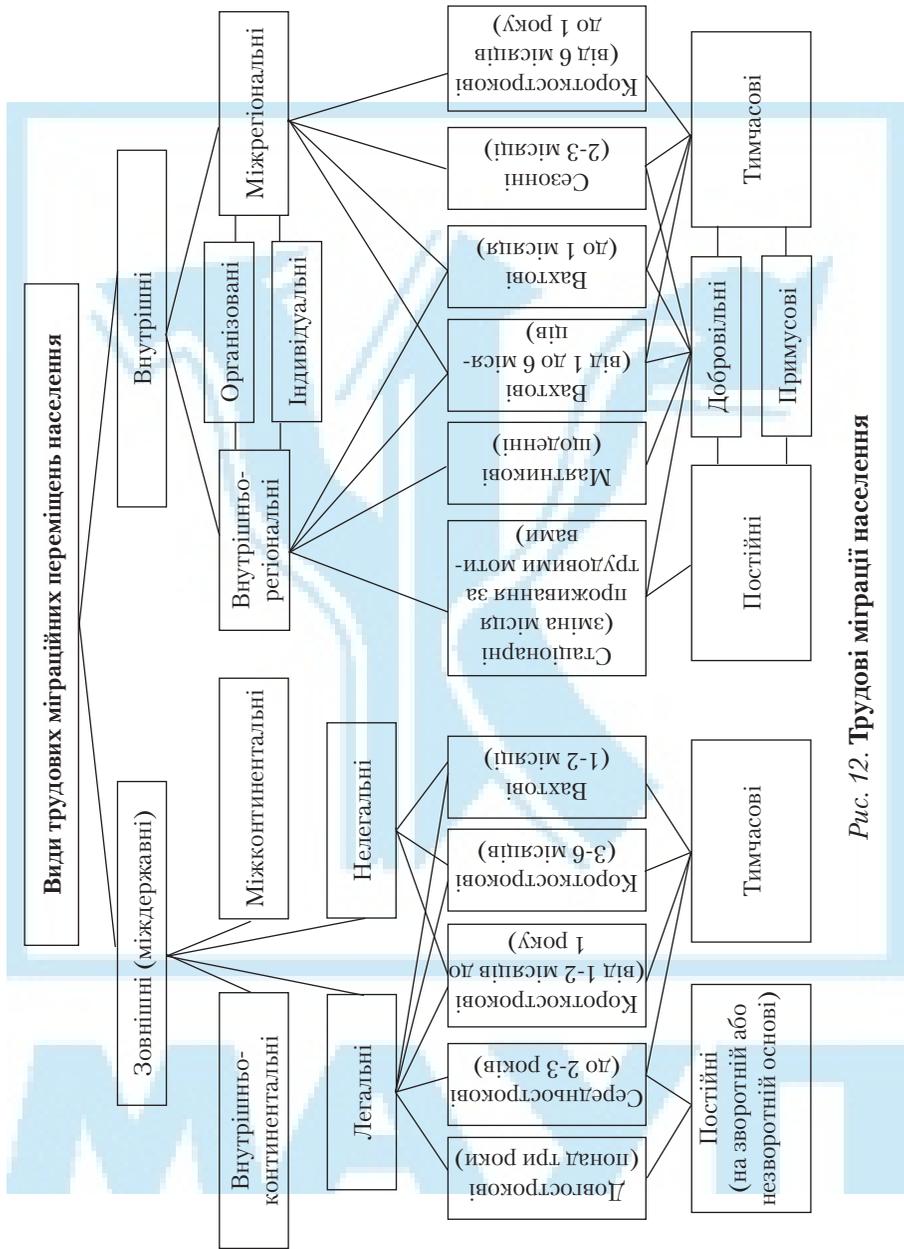


Рис. 12. Трудові міграції населення

Окремо визначаються показники інтенсивності міграційних процесів, що подаються у проміле, а також загальні, спеціальні та часткові коефіцієнти міграції.

*Загальні коефіцієнти міграції* обчислюють щодо всього населення. Це коефіцієнти: прибуття і вибуття; рухомості (валової міграції) та механічного приросту.

*Спеціальні коефіцієнти міграції* визначаються для окремих контингентів або груп населення, наприклад, окремо для чоловіків та жінок; для працездатного населення, а також для тих, чий вік перевищує встановлену межу працездатності або ще не досяг її, для сільського та міського населення.

*Часткові коефіцієнти міграції* визначаються окремо для кожної вікової групи мігрантів.

Розраховується також середній вік мігрантів у цілому та в межах статі, за видами поселень та видами міграції.

Широко використовують групування прибулих та вибулих за регіонами прибуття (вибуття), за їхньою освітою, національністю, а також за причиною в'їзду (виїзду). Так, за віком будують структурне групування (з п'ятирічним інтервалом) і типологічне, в якому виокремлюються групи осіб, які молодші / старші від працездатного віку, та працездатного віку, а також група молоді (15–29 років). Подається статевовікова структура сальдо міграції.

Урахування впливу міграції на кількість та статевовікову структуру населення є дуже важливим, оскільки міграційні потоки впливають на процеси відтворення населення, оновлення людського ресурсу [104].

Для забезпечення цілісності управління міграційними процесами М. Д. Романюком [89] запропоновано національну модель управління, за допомогою якої можна ефективно регулювати міграційний рух населення (рис. 13).

Особливістю міжнародної трудової міграції на етапі трансформації економіки України є постійне збільшення кількості мігрантів, які вирушають на заробітки за кордон на той чи інший термін, та майже неконтрольований приплив, особливо нелегальних, іммігрантів до нашої країни. Незважаючи на те,

Національна рада з міграції  
при Кабінеті Міністрів України → Державна міграційна служба

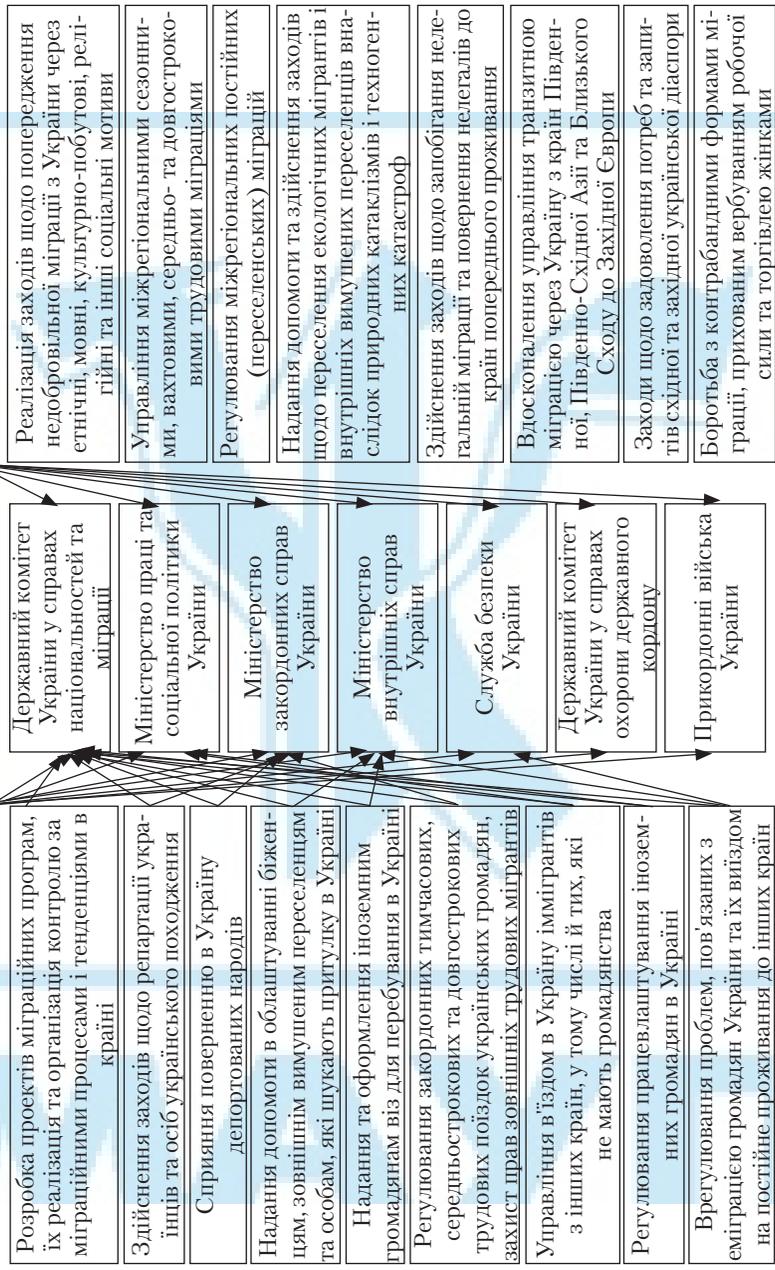


Рис. 13. Національна модель управління міграційними процесами в Україні

що склад міжнародних трудових мігрантів в Україні представлений працівниками різних професій, характерним явищем для нашої країни є також еміграція спеціалістів високого рівня.

Перспективи демографічних процесів в Україні безпосередньо залежать від майбутніх тенденцій економічного розвитку, успіху проведення соціально-економічних реформ, ефективності заходів подолання інфляції, протидії безробіттю, можливостей забезпечення соціального захисту населення тощо. Крім того, для демографічної системи властиві деяка самостійність та підпорядкування внутрішнім законам саморозвитку, що виражається, зокрема, у наявності певних граничних рамок демографічної поведінки.

### **Основні терміни і поняття**

Населення; природний рух населення; демографічні коефіцієнти; коефіцієнт життєвості; трудові ресурси; економічно активне населення; економічно неактивне населення; працездатність населення; коефіцієнт зайнятості; трудовий потенціал; робоча сила; баланс трудових ресурсів; трудова міграція; міграційні процеси; валова міграція; національна модель управління міграційними процесами.

### **Питання для самоконтролю**

1. Що є населенням з точки зору міжнародного права?
2. Основні показники природного руху населення
3. Назвіть та охарактеризуйте напрями відтворення населення.
4. Які коефіцієнти швидкості зміни населення ви знаєте?
5. Що слід розуміти під терміном “трудові ресурси”?
6. Відмінність між трудовими ресурсами і трудовим потенціалом.
7. Що являє собою економічно активне населення?
8. Назвіть джерела поповнення трудових ресурсів.
9. Які види міграції ви знаєте і чим вони відрізняються між собою?
10. Що являє собою баланс трудових ресурсів?

### ВІДТВОРЕННЯ РЕСУРСІВ ДЛЯ ПРАЦІ

---

---

Відтворення населення у вузькому розумінні — це природне відтворення поколінь, кількості населення і його статевовікової структури. Саме ці елементи відтворення є необхідною передумовою репродукції соціально-економічних властивостей. Проте нормальний перебіг природного відтворення, у свою чергу, можливий лише в соціально здоровому суспільстві. Отже, взаємозв'язок соціально-економічного стану і природного відтворення населення суттєвий, про що свідчить статистичне дослідження цих категорій.

Систематизувавши тлумачення природного відтворення населення, вважаємо, що природне відтворення — це процес зміни кількості та статевовікового складу населення, який є результатом народжуваності і смертності та впливу функціонування інституту сім'ї і соціально-економічного стану суспільства.

Одним з основних методичних прийомів, що впливають на характер відтворення, є врахування постійної зміни явищ і процесів. У процесі динамічного розвитку суспільства змінюються економічна база, суспільні відносини та фактори, які зумовлюють напрямок відтворення населення, а також тенденцію його розвитку (рис. 14).

Рівень споживання матеріальних благ і послуг визначає рівень життя, побуту і відпочинку, впливає на тривалість вільного часу, сприяє підвищенню гігієнічної освіченості населення, формуванню в людей свідомого ставлення до свого здоров'я, має визначальний вплив на весь спосіб і тривалість життя. Отже, можна виокремити комплекс чинників відтворення населення: стан природного середовища, стан виробничого середовища, рівень споживання і пов'язаний з ним спосіб життя. І, відповідно, відтворення — процес безперервного відновлен-

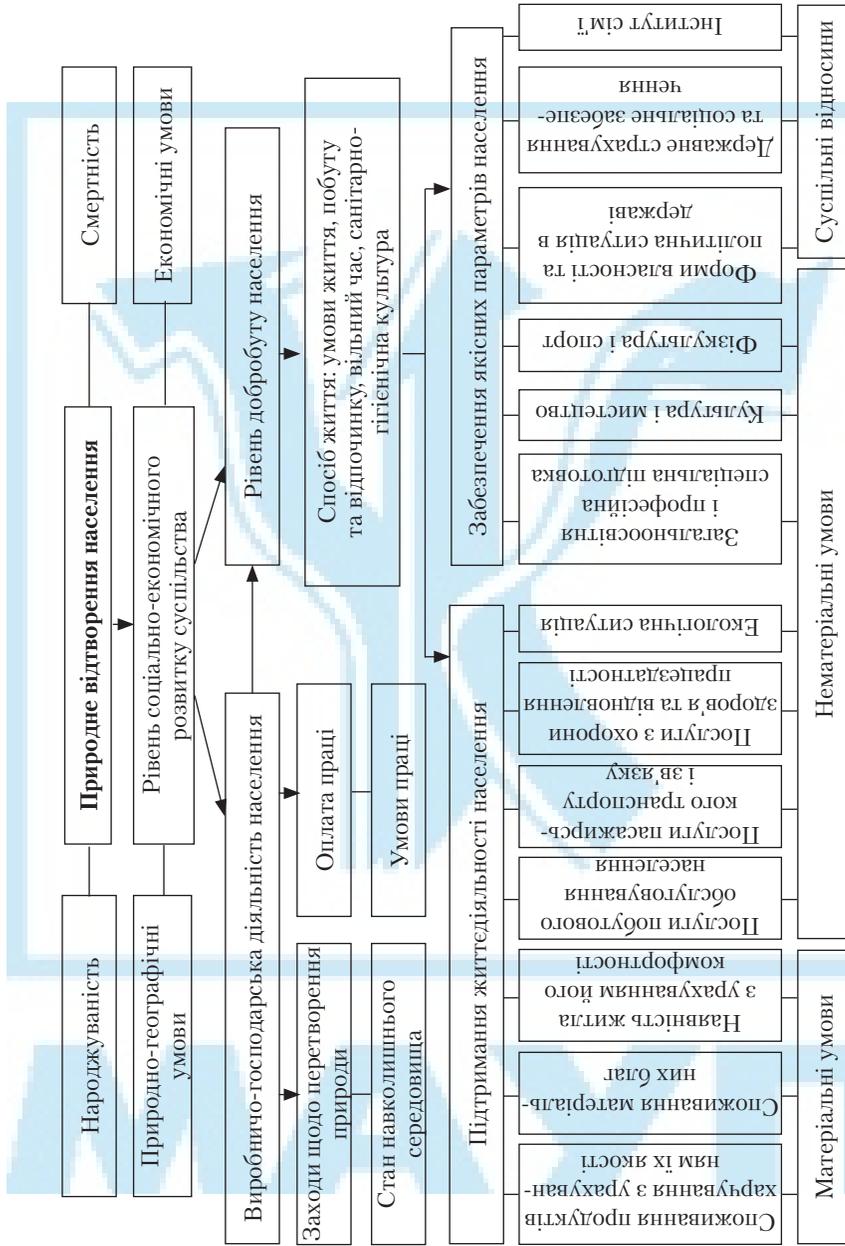


Рис. 14. Фактори природного відтворення населення

ня суспільного виробництва матеріальних благ і послуг — є необхідною умовою існування суспільства за будь-якої суспільно-економічної формації. Це є відтворення сукупного суспільного продукту, робочої сили, виробничих відносин, а також окремих видів природних ресурсів і навколишнього середовища. Відтворення послідовно проходить такі фази: виробництва, розподілу, обміну і споживання. Стосовно населення та його частки трудових ресурсів як специфічного чинника виробництва процес відтворення — це процес постійного відновлення населення через зміну поколінь у результаті народження і смерті. Відтворення складається з таких фаз: формування та відшкодування, розподілу і перерозподілу та оптимального використання [110].

1. *Фаза формування та відшкодування людських ресурсів\**. Мета цієї фази — якнайповніше задоволення потреб суспільства у високоосвічених і кваліфікованих громадянах, які здатні забезпечити ефективне функціонування та розвиток усіх сфер організації соціального життя — політичного, економічного та духовного. Фаза включає відновлення населення, підготовку та перепідготовку кадрів, відшкодування фізичної і духовної здатності працівників. На цьому етапі необхідними умовами ефективності політики в галузі людських ресурсів є пізнання системи об'єктивних законів народонаселення та активне використання їх у процесі розробки та реалізації демографічної політики; створення та впровадження концепції розвитку системи багаторівневої безперервної освіти та професійної орієнтації з урахуванням потреб та особливостей функціонування постсоціалістичного суспільства; розробка та реалізація основних напрямів існуючої соціальної політики для вдосконалення умов життєдіяльності, поліпшення соціального забезпечення та використання вільного часу.

2. *Фаза розподілу та перерозподілу людських ресурсів*. Мета фази — забезпечення якнайефективнішої зайнятості

---

\* Деякі автори ототожнюють поняття “трудові ресурси” і “людські ресурси”, хоча перше поняття є вужчим.

працездатного населення, оптимального розподілу та перерозподілу кваліфікованої робочої сили між галузями суспільно-го виробництва, а також між галузями світового господарства та різними регіонами. Ефективна зайнятість населення забезпечується шляхом організації та вдосконалення робочих місць як у матеріальному виробництві, так і в невиробничій сфері, оптимізацією їх вдосконалення та збалансованості, розвитком мережі зайнятості населення як у державному, так і світовому масштабі.

3. *Фаза оптимального використання* людських ресурсів є поточною у процесі відновлення, оскільки в ній реалізується здатність людини до творчої праці, виробляються духовні та матеріальні блага, забезпечується збільшення виробництва та підвищення якості суспільної праці. А це насамперед залежить від розвитку високих технологій, підвищення продуктивності живої праці, запровадження наукової організації праці, вдосконалення соціального розвитку трудових колективів, використання ефективних форм і методів управління персоналом підприємств та організацій. Усі фази органічно пов'язані між собою.

У процесах відтворення населення вирізняють види руху населення, типи и режими відтворення населення.

Рух населення характеризується особливостями зміни кількості та складу населення країни і про види руху населення йшлося у попередньому розділі.

Що ж стосується типів відтворення, то вирізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення робочої сили.

*Екстенсивне відтворення* означає збільшення кількості трудових ресурсів в окремих регіонах та в країні загалом без зміни їхніх якісних характеристик.

*Інтенсивне відтворення* трудових ресурсів пов'язане зі зміною їхньої якості, а саме: з підвищенням освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних і розумових здібностей тощо (рис. 15). Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення сукупної робочої сили взаємно доповнюють один одного.



**Рис. 15. Напрямки регулювання системи якості трудового потенціалу [65]**

Основним джерелом поповнення трудових ресурсів є молодь, яка вступає в працездатний вік. Кількість цієї категорії залежить від режиму її відтворення (*розширене відтворення* – перевищення кількості народжень над кількістю смертей на 1000 осіб населення; *просте відтворення* – відсутність приросту кількості населення, тобто кількість народжених дорівнює кількості померлих на 1000 осіб населення; *звужене відтворення* – відсутність природного приросту на фоні його абсолютно зменшення – депопуляції, що пов'язано зі зниженням рівня шлюбності та народжуваності в країні, а також із збільшенням дитячої смертності). Так, на 1 січня 2012 р. померло 4511 дітей до 1 року.

Для сучасної демографічної ситуації властива тенденція до зменшення кількості населення України, його економічно активної частини, що призводить до звуженого відтворення трудових ресурсів, і якщо цей процес не регламентувати і не створювати умови для поліпшення демографічної ситуації в країні, то, згідно з розрахунками експертів ООН, протягом наступних 50 років населення України може зменшитися на 40 %. Це найвищий показник зменшення населення у світі, повідомляє Бі-Бі-Сі ([www.bbc.co.uk](http://www.bbc.co.uk)).

Ці дані викладено в опублікованому щорічному звіті ООН за 2004 рік. Негативні тенденції, відповідно до звіту, спостерігатимуться і в Росії та Італії – населення цих країн зменшиться на чверть. Населення Землі збільшуватиметься насамперед за рахунок країн Африки, деяких азійських та латиноамериканських країн. Найбільша народжуваність в Індії.

У промислово розвинених країнах збільшуватиметься співвідношення кількості літніх людей: якщо зараз вони становлять п'яту частину населення, то через півстоліття їх вже буде третина, до 2050 р. у цих країнах житимуть 9 з 10 літніх людей [73].

У попередньому параграфі ми розглядали види руху населення: природний, механічний, соціальний та економічний.

У природному русі населення вирізняють традиційний і сучасний типи відтворення. Під *традиційним типом* відтворення

ня розуміють такий його рух, за якого спостерігається високий рівень народжуваності і високий рівень смертності. Цей тип був властивий для ранніх етапів розвитку людського суспільства.

*Сучасний тип* відтворення характеризується зменшенням рівня народжуваності, зменшенням рівня смертності, збільшенням середньої тривалості життя. Однак для України цей тип не є характерним, бо темпи вимирання населення країни — найбільші у світі. При цьому “надсмертність” властива для людей працездатного віку. 65 % українських чоловіків не доживають до 65 років. За словами директора Інституту демографії Е. Лібанової, для відтворення нації необхідно, щоб 10 українських жінок народжували 23–24 дитини, а насправді народжується лише 13. Експерти вважають, що ситуація в Україні є національною катастрофою\*.

Формування механізму регулювання відтворення робочої сили потрібно розглядати як процес приведення до режиму активної взаємодії таких його складових: структурно-інвестиційної, соціально-економічної, фінансово-вартісної та організаційно-управлінської (рис. 16). У межах кожної з них визначено найперспективніші напрями регулювання і практичні дії, які необхідно реалізувати в найближчій перспективі і які дадуть змогу сформувати механізм, адекватний реаліям перехідної економіки.

Оскільки відтворення трудових ресурсів є процесом відновлення використаних ресурсів, то важливим моментом є оцінка рівня їх використання. Адже в умовах ринкової системи господарювання важливо, щоб ресурси (і не тільки трудові) використовувалися ефективно, тому на різних рівнях управління застосовуються різні критерії та показники для оцінки їх використання. Використання трудових ресурсів оцінюється за допомогою відповідних критеріїв та показників (табл. 3 і 4).

\* Газета “День” № 45 від 12 березня 2008 р.

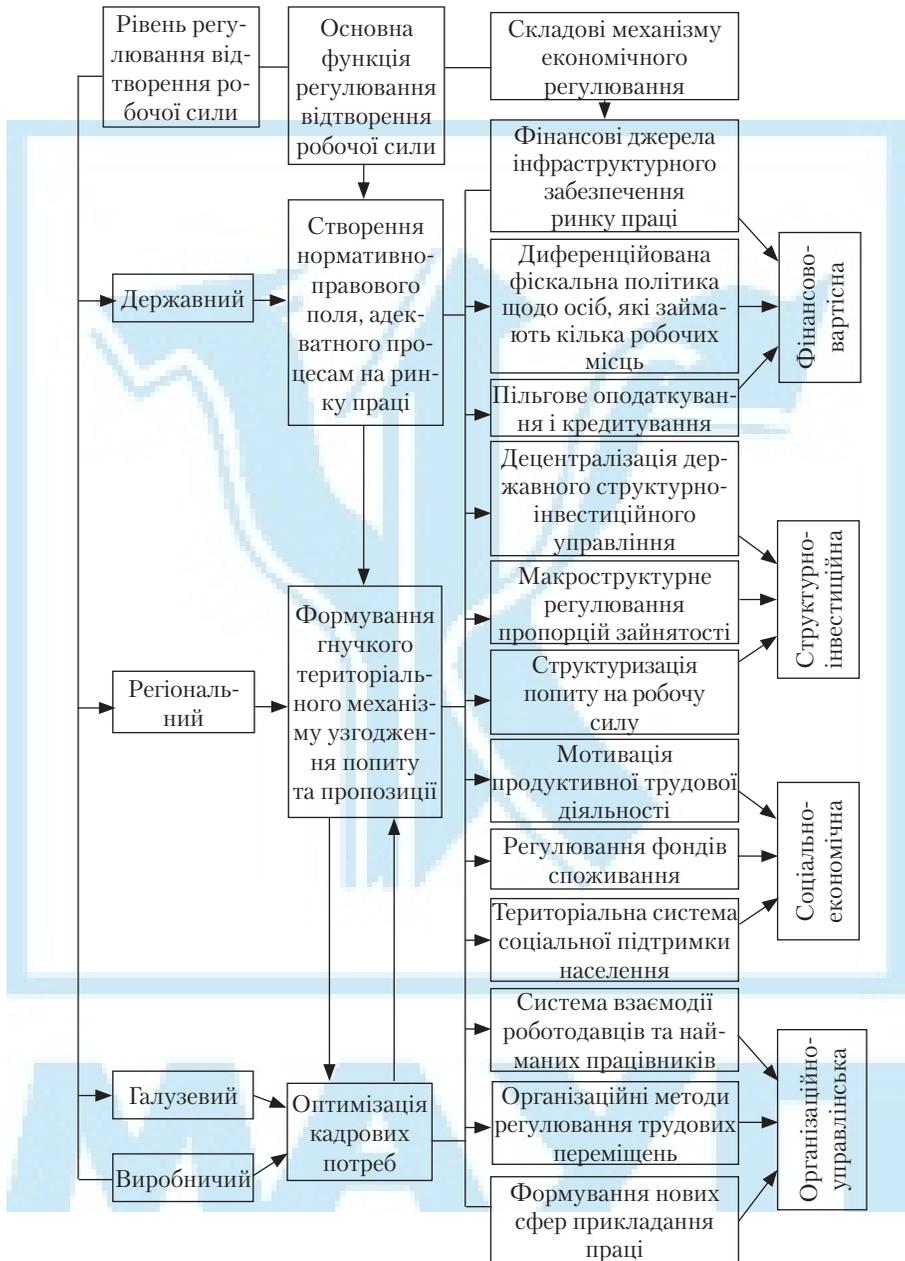


Рис. 16. Взаємодія складових, що впливають на відтворення робочої сили [49]

Таблиця 3

## Використання трудових ресурсів (система критеріїв)

Рівень застосування критерію	Визначення критерію
Народногосподарські критерії ефективності використання трудових ресурсів	Максимізація продуктивності суспільної праці. Максимізація частки приросту національного доходу за рахунок збільшення продуктивності суспільної праці
Регіональні критерії ефективності використання трудових ресурсів регіону	Максимізація продуктивності суспільної праці у промисловості регіону. Максимізація частки приросту обсягу продукції та послуг за рахунок підвищення продуктивності суспільної праці у промисловості регіону
Локальні (на підприємствах) критерії ефективності використання робочої сили	Максимізація продуктивності праці. Максимізація частки приросту чистої продукції за рахунок підвищення продуктивності праці. Скорочення частки живої праці в обсязі чистої продукції. Економія робочого часу

Таблиця 4

## Використання трудових ресурсів (основні показники)

Рівень управління	Показники
1	2
Галузевий (об'єднання, підприємства, фірми)	Темпи підвищення продуктивності праці. Частка приросту продукції за рахунок підвищення продуктивності праці. Частка приросту продуктивності праці за рахунок підвищення технічного рівня виробництва. Питома вага кількості робітників, зайнятих ручною працею. Економія живої праці різних працівників (порівняно з умовами базисного року)

1	2
Регіональний	Темпи підвищення продуктивності суспільної праці. Частка приросту обсягу продукції та послуг за рахунок підвищення продуктивності праці. Частка приросту продуктивності праці за рахунок підвищення технічного рівня виробництва. Питома вага кількості робітників, зайнятих ручною працею. Коефіцієнт зайнятості. Показник ефективності використання трудових ресурсів, зайнятих у суспільному виробництві. Коефіцієнт трудової активності. Коефіцієнт виробничої активності

### Основні терміни і поняття

Відтворення населення; фази відтворення; використання робочої сили; екстенсивне та інтенсивне відтворення робочої сили; показники використання трудових ресурсів; система критеріїв використання трудових ресурсів; якість трудового потенціалу.

### Питання для самоконтролю

1. Що слід розуміти під відтворенням населення?
2. У чому сутність простого відтворення населення?
3. Охарактеризуйте фази відтворення робочої сили.
4. Відмінність між фазами формування, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів.
5. Типи відтворення робочої сили.
6. Хто становить основне джерело відновлення трудових ресурсів?
7. Охарактеризуйте основні показники використання трудових ресурсів.
8. Розв'яжіть задачу (вихідні дані подано в таблиці).

<b>Показник</b>	<b>Одиниця вимірювання</b>	<b>2000 р.</b>	<b>2010 р.</b>
Кількість населення	тис. осіб	6,0	5,8
Кількість трудових ресурсів	тис. осіб	3,5	3,2
Кількість працездатного населення у працездатному віці	тис. осіб	3,2	2,9
Кількість працюючих пенсіонерів	тис. осіб	0,21	0,3
Кількість працюючих підлітків	тис. осіб	0,1	0,15

1. Проаналізувати стан трудових ресурсів у регіоні.
2. Оцінити зміни, що сталися в структурі трудових ресурсів.

**МАУП**

# СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

---

---

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним. Соціальна взаємодія в сфері праці — це форма соціальних зв'язків, реалізована в обміні діяльністю і взаємною дією. Об'єктивною основою взаємодії людей є спільність або розбіжність їхніх інтересів, близьких чи віддалених цілей, поглядів. Посередниками взаємодії людей у сфері праці, проміжними її ланками є знаряддя і предмети праці, матеріальні і духовні блага. Постійна взаємодія окремих індивідів чи спільнот у процесі трудової діяльності у певних соціальних умовах створює специфічні соціальні відносини.

*Соціальні відносини* — це відносини між соціальними групами (спільнотами) та окремими індивідами, які складаються залежно від їхнього суспільного становища, способу та укладу життя, умов формування та розвитку особистості, соціальних спільнот. Вони виявляються у становищі окремих груп працівників у трудовому процесі, комунікаційних зв'язках між ними, тобто у взаємному обміні інформацією для впливу на поведінку і результати діяльності інших, а також для оцінки власного становища, що впливає на формування інтересів і поведінку цих груп.

Як поняття і соціально-економічна категорія соціально-трудова відносини в науковому вжитку набули поширення у зв'язку з формуванням ринкових відносин у країнах з перехідною економікою. В економічній літературі існують різні його визначення. З урахуванням наукових підходів вітчизняних і зарубіжних економістів вважаємо, що у загальноекономічному

аспекті соціально-трудоі відносини зумовлюють сукупність виробничих і соціальних відносин у суспільстві, які характеризують взаємодію суб'єктів ринкових відносин у країні і регулюють рівень та якість життя населення. Регулювання соціально-трудоіх відносин на сучасному етапі розвитку ринкових перетворень зумовлено різноманітністю суб'єктів господарювання на ринку праці, які покликані забезпечувати соціально справедлиий розподіл доходів виробництва, максимальну зайнятість населення з урахуванням вільного, соціального і конкурентного середовища у трудоі сфері. Відтак наведемо інше визначення соціально-трудоіх відносин.

*Соціально-трудоі відносини* – частина різноманітних соціальних зв'язків між робочими групами і підрозділами організації, а також між окремими працівниками всередині них, які безпосередньо стосуються трудоі діяльності. Соціально-трудоі відносини мають першочергове значення для вирішення проблем продуктивної зайнятості і соціального захисту людей, які беруть участь у виробництві необхідних для суспільства товарів і послуг, оплати праці і формування прибутків, технологізації трудоіх процесів, гуманізації праці та її умов, підвищення самостійності, творчої ініціативи і відповідальності працівників, розвитку самоуправління, функціонального і соціального партнерства. Соціально-трудоі відносини є основою соціально-трудоі сфери – дії трудоіх відносин як у сфері зайнятості, так і стосовно розподілу національного доходу.

Сучасна теорія соціально-трудоіх відносин повинна мати цілісний і системний характер, будуватися на засадах соціального партнерства прийняття рішень у сфері соціально-трудоіх відносин. Теорія соціально-трудоіх відносин, яка поступово формується з огляду на новітні якісні і кількісні зміни у сфері праці, повинна ґрунтуватися не на утилітарних мотивах діяльності окремих особистостей або соціальної групи, а на інтересах розвитку суспільства загалом та окремої особистості.

Система соціально-трудових відносин у перехідній економіці України базується на нових ринкових принципах господарювання, охоплюючи певну сукупність суб'єктів та об'єктів різних форм власності на всіх рівнях розвитку суспільної праці.

Механізм взаємозв'язку макро-, мезо- та мікроекономічного регулювання соціально-трудових відносин у системі стимулювання активізації суб'єктів господарської діяльності регіону є центральним системоутворюючим елементом структури регулювання ринку праці. На індивідуальному рівні трудових відносин механізм управління повинен включати зацікавленість і мотивацію до високопродуктивної праці з боку працівника і оцінку кінцевих результатів праці з боку роботодавця. На регіональному та галузевому рівнях трудових відносин в основу механізму мають бути покладені нормативи: екологічні, економічні, соціальні, правові та трудові. На макроекономічному рівні соціально-трудове регулювання повинно здійснюватися на основі прийнятої законодавчої бази, нормативно-правових актів Національної служби посередництва і примирення та її регіональних відділень.

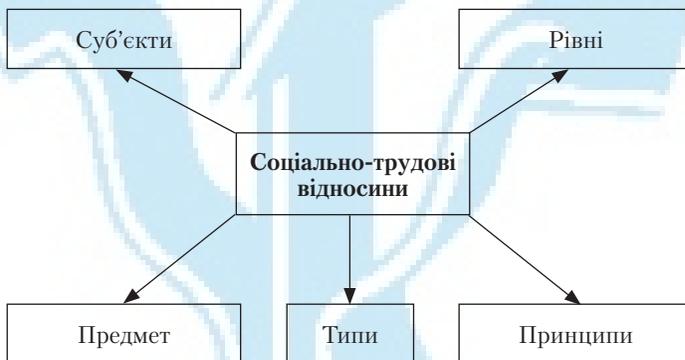
Аналіз динаміки розвитку соціально-трудових відносин (рис. 17) зумовлює досить складну ієрархію впливу різних чинників та основні заходи стимулювання, спрямовані на активізацією суб'єктів господарювання. Соціально-трудові відносини є цілісною комплексною системою, яка залежить від впливу як зовнішніх (навколишнє середовище, демографічний стан, природно-ресурсний потенціал тощо), так і внутрішніх факторів, які забезпечують соціальне співробітництво або й загострюють часом колективно-трудові відносини.

Соціально-трудові відносини — складна економічна категорія, на яку впливають різні за своєю суттю чинники. Це значною мірою залежить від структури соціально-трудових відносин, яка складається із сторін, суб'єктів, об'єктів, рівнів, типів і принципів, на яких вони будуються і розвиваються (рис. 18).



Рис. 17. Інноваційна модель впливу основних системоутворюючих факторів на стан і динаміку соціально-трудових відносин

Основними складовими системи соціально-трудових відносин є їх сторони і суб'єкти. І сторонами, і суб'єктами соціально-трудових відносин називають найманих працівників, роботодавців і державу. Ці поняття близькі, але не ідентичні. Відмінність між ними полягає в тому, що сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права у цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами.



**Рис. 18. Структура системи соціально-трудових відносин**

*Суб'єктами* соціально-трудових відносин є індивідууми або соціальні групи. Для сучасної економіки найважливішими суб'єктами розглянутих відносин є роботодавець, союз роботодавців, держава. Таким чином, *суб'єктами соціально-трудових відносин* можуть бути працівник, група працівників, об'єднаних певною системоутворюючою ознакою. У цьому зв'язку соціально-трудові відносини можуть бути індивідуальними, коли з окремим роботодавцем взаємодіє окремий працівник, а також груповими або колективними, коли працівники (роботодавці) взаємодіють між собою. Звідси соціально-трудові відносини можуть підрозділятися на дво-, три- і багатосторонні. Суб'єктом соціально-трудових відносин (рис. 19) може бути організація (підприємство) або її група, а також територіальне утворення. Суб'єктом світова спільнота за певних умов розглядає й окрему державу.

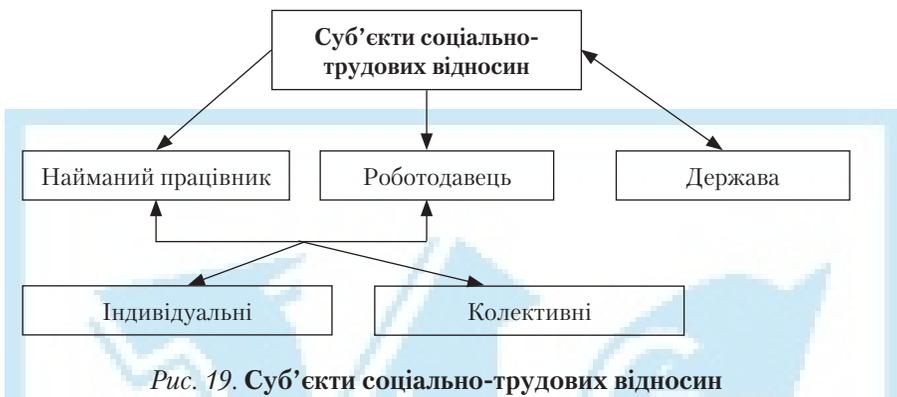


Рис. 19. Суб'єкти соціально-трудових відносин

Розглянемо основні характеристики суб'єктів соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки.

*Найманий працівник* – це громадянин, що уклав трудовий договір з роботодавцем – керівником підприємства чи окремою особою. Договір наймання може бути письмовим або усним, але в будь-якому разі він визначає соціально-трудові відносини між його учасниками. Найманим працівником – суб'єктом соціально-трудових відносин можуть виступати окремі працівники або групи працівників, які різняться своїм становищем у соціально-професійній структурі, спрямованістю інтересів, мотивацією праці та іншими ознаками, а тому професійні спілки, масові організації об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів. Професійні спілки створюються для захисту економічних інтересів найманих працівників або осіб вільних професій у певній сфері діяльності профспілок: забезпечення зайнятості, умов та оплати праці. Можливі й інші організаційні форми об'єднання найманих працівників.

*Роботодавець*, відповідно до міжнародної класифікації статусу в зайнятості, – це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для здійснення трудового процесу одного або кількох працівників. Зазвичай роботодавець є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем вважається і керівник у державному секторі еконо-

міки, що наймає працівників за договором, наприклад, директор державного заводу, хоча сам він також є найманим працівником держави і не володіє засобами виробництва.

Держава виконує такі ролі: законодавця, захисника прав, регулювальника, роботодавця.

Сутність реалізації кожної з цих рольових функцій держави, характер їх поєднання в кожен конкретний момент часу визначається існуючими політичними та економічними умовами розвитку держави. Через те її роль у соціально-трудових відносинах може змінюватися. Держава виступає не тільки як арбітр у регулюванні соціально-трудових відносин, не тільки встановлює правила гри на ринку праці між різними соціальними верствами населення, а й регламентує діяльність підприємств, тому що держава є водночас і власником засобів виробництва. І як власник засобів виробництва (через апарат управління і профспілки) вона повинна регулювати соціально-трудові відносини.

Взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудових відносин виникають на різних *рівнях*: працівник — працівник; працівник — роботодавець; профспілка — роботодавець; роботодавець — держава; працівник — держава та ін. Вирізняють такі рівні соціально-трудових відносин:

- індивідуальний;
- груповий;
- змішаний;
- мікрорівень (рівень підприємства);
- галузевий;
- рівень регіону;
- національний.

Класифікацію системи показників оцінки рівня розвитку соціально-трудових відносин на прикладі регіонального ринку наведено на рис. 20.

Предметом соціально-трудових відносин на рівні працівників виступають певні сторони трудового життя людини, зміст яких залежить від її життєвих етапів і специфіки цілей та завдань, що їх вона вирішує на кожному з цих етапів.

## Рівень соціально-трудових відносин



*Рис. 20. Показники оцінки рівня соціально-трудових відносин регіону*

Життєвий період людини має кілька етапів. Західні дослідники говорять про трифазну модель життєвого періоду. У працях японських авторів зустрічається поділ на чотири фази: період від народження до закінчення шкільної освіти, період влаштування на роботу і створення сім'ї, період трудового життя та період старості.

Предмет соціально-трудових відносин визначається цілями, до яких прагне людина на різних етапах свого життя.

- Перший етап життєвого циклу людини (від народження до закінчення шкільної та професійної освіти). Предмет — трудове самовизначення (вибір професії).
- Другий етап життєвого циклу людини (період влаштування на роботу та створення сім'ї). Предмет — наймання, звільнення з роботи, соціально-професійний розвиток, перепідготовка.
- Третій етап життєвого циклу людини (період трудового життя). Предмет — ступінь трудової активності людини.
- Четвертий етап життєвого циклу людини (період старості). Предмет — соціальна захищеність і пенсійне забезпечення.

Предметом групових (колективних) соціально-трудових відносин, наприклад, між працівниками і роботодавцями може бути кадрова політика загалом і (або) її окремі елементи: атестація кадрів, контроль та аналіз трудової діяльності, оцінка ефективності праці, організація праці, нормування праці, трудові конфлікти і їх розвиток, трудова мотивація.

Усе різноманіття соціально-економічних явищ, які є предметами соціально-трудових відносин, структурується в такі три самостійні предметні блоки: соціально-трудова відносина зайнятості; соціально-трудова відносина, пов'язані з організацією та ефективністю праці; соціально-трудова відносина, що виникають у зв'язку з винагородою за працю. Така структуризація дає змогу чітко визначити систему факторів, що зумовлюють соціально-трудова відносина в кожному з цих блоків, і механізм їх регулювання.

Механізм регулювання кожного з трьох блоків має схожі складові, однак є і відмінності, пов'язані зі специфікою проблем, які до них належать, і системою нормативів.

*Науково обґрунтована нормативно-методична база* стала вимогою дня. Її необхідність посилило прийняття низки норм у Конституції України, якими зокрема встановлено, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї. Пенсії, інші види соціальних виплат і допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством. Так, проводяться наукові розробки норм споживання, які будуть покладені в основу соціальних нормативів і затверджені законом.

Система норм і нормативів, сформована з їх використанням статистика, побудоване на їх основі законодавство дають змогу встановити вертикаль, яка буде нормативно-правовим підґрунтям для переговорів соціальних партнерів та укладання ними колективних договорів і угод.

Отже, до сфери нормативно-методичного і статистичного забезпечення соціально-трудових відносин входять:

- соціальне і трудове законодавство;
- нормування праці й відпочинку (підготовка, розробка, прийняття, застосування, перегляд, контроль);
- стандарти (нормативи) основних соціальних гарантій;
- планування та використання праці;
- договірне регулювання соціально-трудових відносин;
- правове підґрунтя регулювання індивідуальних колективних трудових спорів і конфліктів;
- статистика праці;
- наукові дослідження у сфері трудових відносин.

*Сфера безпосереднього докладання праці охоплює такі питання:*

- умови праці (норми безпеки і гігієни праці, граничні рівні тяжкості праці й шкідливості її умов, нічна праця);
- стандарти безпеки праці і стану навколишнього середовища на виробництві;

- особливі умови праці для жінок (охорона материнства, нічна праця, праця на підземних роботах), молоді й неповнолітніх (мінімальний вік приймання на роботу, медичне обстеження), інвалідів (спеціальні робочі місця), осіб, які суміщають навчання з роботою (додаткові оплачувані відпустки, вільні від роботи дні, скорочений робочий час);
- організація праці і виробництва;
- забезпечення продуктивної ефективної зайнятості;
- оплата праці (стимулювання ефективної праці, вплив на економіку підприємства);
- захист від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань;
- дисципліна праці;
- робочий час (повний, неповний, скорочений робочий час, облік робочого часу, наднормові роботи);
- практичне вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів і конфліктів;
- управління виробництвом й участь у ньому працівників;
- встановлення гарантій, компенсацій і пільг;
- допуск до роботи та усунення від неї;
- матеріальна відповідальність за завдану шкоду роботодавцеві або працівникові.

*Формування і відновлення здатності до праці* має важливе значення як для роботодавця, так і для працівника. Роботодавець зацікавлений у тому, щоб працівник повноцінно виконував покладені на нього трудові функції, виробничі завдання. А працівник зацікавлений у тому, щоб роботодавець через зарплату або в інший спосіб надав йому змогу підтримувати в належному стані здоров'я, забезпечити інші першочергові власні потреби свої і своєї сім'ї.

*Сфера формування і відновлення здатності до праці охоплює:*

- оплату праці (заробітна плата — мінімальні гарантії, процедура встановлення і захист, заохочення, компенсації, надбавки, доплати);

- відшкодування втрати заробітку внаслідок тимчасової втрати працездатності (захворювання), досягнення пенсійного віку, нещасного випадку на виробництві, втрати робочого місця (безробіття), у тому числі за допомогою обов'язкового соціального страхування працівників;
- професійне навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовку, профорієнтацію;
- час відпочинку (оплачувані відпустки, щотижневий відпочинок тощо);
- медичне обслуговування та оздоровлення;
- умови житлово-побутового забезпечення (надання житла, побутових приміщень і послуг, організація громадського харчування і т. ін.).

Верховна Рада України прийняла ряд законів з питань регулювання соціально-трудових відносин, а саме: закони України “Про соціальне партнерство”, “Про порядок розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів)”, “Про колективні договори та угоди”, “Про об'єднання роботодавців”, “Про професійні спілки”, “Про соціальний діалог”. Ці закони становлять правову базу регулювання соціально-трудових відносин в Україні.

Вдосконаленню соціально-трудових відносин сприяло також утворення відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 15.11.95 Державної інспекції праці. Органи інспекції з праці діють при обласній адміністрації і при здійсненні своїх повноважень незалежні від державних органів, посадових осіб керуються тільки чинними законами України.

Система нормативів, що регулюють соціально-трудові відносини, включає споживчі, розподільчі нормативи, нормативи розвитку матеріальної бази соціальної інфраструктури, економічно-екологічні нормативи тощо. Для розробки цих нормативів пропонується використовувати нормативний, статистичний та евристичний методи. Для прикладу наведемо схему механізму регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці (рис. 21).

Кожен рівень має своїх суб'єктів відповідно до наявних у них первинних чи делегованих повноважень.



*Рис. 21. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці*

*За рівнями регулювання* соціально-трудові відносини можна розділити так:

*Національний рівень:*

- державне регулювання — через акти законодавства;
- договірне регулювання — через Генеральну угоду і рішення органів соціального партнерства.

*Галузевий рівень:*

- державне регулювання — через акти центральних органів виконавчої бази;
- договірне регулювання — через галузеві колективні угоди і рішення галузевих органів соціального партнерства.

*Територіальний рівень:*

- державно-комунальне регулювання — через рішення органів виконавчої влади і місцевого самоврядування;
- договірне регулювання — через регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства.

*Виробничий рівень:*

- адміністративне — через рішення власників та уповноважених ними органів;
- договірне регулювання — через колективний договір, консультації, переговори, індивідуальний трудовий договір.

Цей розподіл дещо умовний, оскільки на регіональному рівні, наприклад, можлива диференціація як суб'єктів відносин, так і вирішуваних проблем. Нині партнери розв'язують чимало проблем, масштаби яких виходить за межі області чи району як адміністративно-територіальної одиниці.

*За сферами регулювання* соціально-трудові відносини можна поділити на чотири види:

- забезпечення прав громадян у сфері соціально-трудових відносин;
- сфера нормативно-методичного і статистичного забезпечення трудових відносин;
- сфера безпосереднього докладання праці;
- сфера формування і відновлення здатності до праці.

До забезпечення прав громадян у сфері соціально-трудових відносин входить:

- політика зайнятості і захист від безробіття;
- захист від примусової праці і дискримінації;
- регулювання умов найму;
- захист від безпідставних звільнень (досудове і судове вирішення індивідуальних трудових спорів);
- забезпечення права на об'єднання (у тому числі в профспілки) для захисту економічних і соціальних прав та інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин.

Соціально-трудові відносини залежно від способу їх регулювання, методів розв'язання проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудових відносин визначається їхнім характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються рішення в соціально-трудовій сфері. Важливу роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності чи нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин. Від того, якою мірою і як комбінуються ці базисні принципи, залежить конкретний тип соціально-трудових відносин та інші принципи, що його визначають.

Пріоритетність конкретних принципів існування соціально-трудових відносин, їх комбінація у процесі розв'язання проблем у соціально-трудовій сфері характеризують тип соціально-трудових відносин. У цьому випадку основою соціально-трудових відносин можуть бути принципи солідарності і субсидіарності, відносини, побудовані за принципом “панування — підпорядкування”; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація. Відповідно до цих принципів (характеристик) виокремлюють два полярних типи трудових відносин — патерналізм і соціальне партнерство. Можливі й інші типи соціально-трудових відносин, зумовлені поєднанням принципів і методів їх регулювання.

**1. Основний принцип** системи соціально-трудових відносин — законодавче забезпечення прав у соціально-трудовій сфері, визначення об'єктів, суб'єктів, порядку їх взаємодії,

охоплення сфер відносин суб'єктів, а також контроль за дотриманням цих прав.

**2. Принцип солідарності** — ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, — передбачає спільну відповідальність людей, яка ґрунтується на особистій відповідальності і згоді, єдності і спільності інтересів. Його суть зводиться до того, що згуртованість дає змогу виявляти й оцінювати однакові інтереси, типові для тієї чи іншої групи населення, подібні загальні риси, а також однаковий соціальний чи економічний ризик. Це, у свою чергу, створює конструктивну основу для того, щоб спільно захищати свої інтереси, протистояти небезпеці і ризику. Принцип солідарності дає змогу компенсувати монопольну регламентуючу роль держави в розвитку соціально-трудових відносин, стимулюючи вияв особистої ініціативи і відповідальності в кожного учасника соціально-трудових відносин.

**3. Принцип субсидіарності ґрунтується** на особистій відповідальності. Однак, відповідно до цього принципу, завжди варто віддавати перевагу “самозахисту”, аніж допомозі збоку, а в разі можливості перенести соціальну відповідальність на третю особу, наприклад, на державу, перевагу потрібно віддавати “субсидіарній” допомозі. Принцип субсидіарності спрямований на збереження неослабного прагнення людини до самовідповідальності і самореалізації і покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство. Очевидно, що в соціально-трудових відносинах будь-якого суспільства почуття власної гідності, віра в себе і почуття особистої відповідальності громадян повинні стимулюватися; крім того, необхідно забезпечувати можливість їх реалізації.

**4. Принцип партнерства** передбачає здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудових відносин і їх самореалізацію політики узгодження взаємних пріоритетів.

Рольова функція держави в соціально-трудових відносинах або практично повна їх регламентація формують тип соціально-трудових відносин, які називаються *державним матеріалом*.

5. *Патерналізм* може сформуватися і на рівні підприємства (організації) внаслідок використання суворої регламентації соціально-трудових відносин. Раніше саме такий принцип лежав в основі регулювання трудових відносин у нашій країні. Цей тип соціально-трудових відносин за певних історичних і соціокультурних умов може виявитися високоефективним. Прикладом є досвід внутрішньофірмових соціально-трудових відносин на підприємствах Японії. Водночас відомі і якісно інші наслідки цього типу відносин: пасивність у трудовій поведінці, мінімізація рівня вимог до якості життя загалом і якості трудового життя зокрема. Небезпека побудови соціально-трудових відносин відповідно до цього принципу полягає в обмеженні самостійності суб'єктів відносин, у прояві ними пасивності й утриманства в трудовому і громадському житті.

6. *Принцип загальності* повинен бути визначальним у механізмі соціального захисту. Звуження кола захисту на користь найбідніших, малозабезпечених груп, безперечно, викликати-ме в них утриманські настрої. Необхідно поширювати дію соціального захисту на всіх осіб: тих, хто працює, безробітних, непрацездатних незалежно від соціального статусу.

У рамках реалізації механізму соціального захисту важливим є диференційований підхід, актуальність якого зумовлена щораз більшою поляризацією суспільства в умовах кризи й економічної стагнації. Таким чином, диференціація норм і умов соціального захисту стимулюватиме самостійність учасників соціально-трудових відносин, а також враховуватиме причини і ступінь втрати працездатності.

7. *Принцип адресності* має актуальне значення на етапі реалізації соціального захисту. Законодавча практика найчастіше має декларативну форму. При цьому існує ряд законів і положень, які не мають практичного втілення. Декларування різних положень і зобов'язань держави з питань соціального захисту не знімає гостроти проблем у цій сфері. Слідом за прийняттям законодавчих норм необхідні механізми й адресні програми їх реалізації.

8. *Принцип інтегрованості* містить у собі обов'язковість взаємозв'язку і взаємодії усіх форм, елементів і методів соціального захисту, організацію їх в єдину систему на всіх рівнях і структурних ланках суспільного життєзабезпечення.

Мета соціального захисту в системі соціально-трудових відносин — забезпечити стабільність функціонування всієї соціально-трудової сфери і гідний рівень життя всім її учасникам.

У розвинених країнах із соціальною орієнтацією ринкової економіки переважним типом соціально-трудових відносин є *соціальне партнерство* у формі біпартизму і трипартизму.

*Конфлікт* — це зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей та інтересів, позицій і поглядів. Конфлікт (конфліктна ситуація) як тип соціально-трудових відносин — граничний випадок загострення суперечностей у трудових відносинах.

*Трудовий конфлікт* — різновид соціального конфлікту. Причинами трудових конфліктів можуть бути обставини, пов'язані з техніко-технологічними параметрами виробництва, а також економічні, адміністративно-управлінські, соціально-психологічні аспекти діяльності організації. Трудовий конфлікт може мати різні форми прояву: мовчазне невдоволення, відкрите невдоволення, спір, страйк, трудовий спір тощо.

Конфлікт визнається неминучим, необхідним і вирішальним фактором соціального розвитку, адже він відкриває шлях для інновацій, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Проте конфлікт може стати і фактором руйнування соціально-трудових відносин, тому що наслідком його можуть бути зниження якості продукту, продуктивності праці, підвищення рівня плинності кадрів, збільшення кількості випадків травматизму і захворювань тощо. Тому в парі з трудовим конфліктом має виступати соціальне партнерство, злагода. Конфлікт повинен бути тимчасовим явищем у соціально-трудових відносинах, а злагода, партнерство — постійним.

*Дискримінація* — це довільне, необґрунтоване обмеження прав і можливостей кого-небудь. Як тип соціально-трудо­вих відносин дискримінація являє собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перешкоджає їх доступу до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть зазнавати різні категорії працівників. Вирізняють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком та ін. Для нашої країни без­перечно актуальним є питання рівності можливостей чоловіків і жінок на ринку праці, а також вирішення питання дискримінації на національній основі в умовах загострення між­національ­них відносин.

Згадані типи соціально-трудо­вих відносин, звичайно, не існують у чистому вигляді. Реально в межах певного рівня (держави, підприємства, структурного підрозділу) і часу соціально-трудо­ві відносини виступають у формі моделей, що комбінують властивості охарактеризованих вище основних типів цих відносин (як, утім, і не названих, таких як бюрократизм, фратер­налізм та ін.).

Отже, соціально-трудо­ві відносини — результат поєднання специфічних обставин і конкретних факторів, що впливають на них.

Формування і розвиток соціально-трудо­вих відносин в Україні відбувається за типом розвитку соціального перетворення різних сфер життя на різних рівнях. Водночас подальше удосконалення регулювання соціально-трудо­вих відносин повинно ґрунтуватися на оптимізації макроорієнтирів та індексу якості соціально-трудо­вого потенціалу, розрахунок якого базується на визначенні індексів ефективності соціального, трудо­вого, економічного та екологічного станів на рівні регіонів (рис. 22). Основні макроорієнтири оптимізації соціально-трудо­вих відносин у регіоні мають закладатися на різних рівнях вирішення проблем зайнятості, міграційних процесів, захисту трудо­вих прав, умов, охорони й оплати праці та розвитку соціального партнерства.

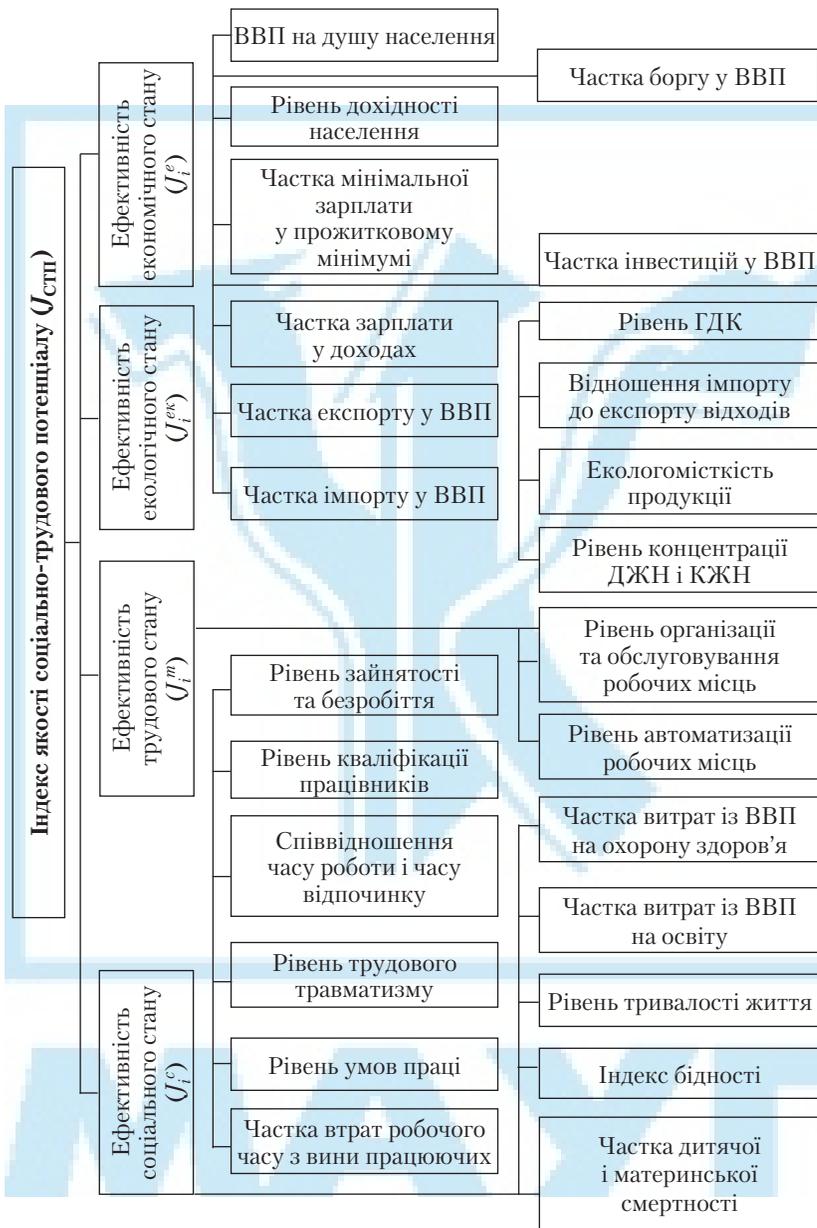


Рис. 22. Складові індексу якості соціально-трудового потенціалу регіону

$$J_i^e = \frac{\Phi P_i^e}{HP_i^e}; \quad J_i^{ek} = \frac{\Phi P_i^{ek}}{HP_i^{ek}}; \quad J_i^m = \frac{\Phi P_i^m - MP_i^m}{MXP_i - MP_i}; \quad J_i^c = \frac{\Phi P_i^c}{HP_i^c};$$

$$J_{\text{СП}} = \frac{J_i^c + J_i^m + J_i^e + J_i^{ek}}{4},$$

де  $\Phi P_i$ ,  $HP_i$  — фактичний і нормативний рівні складових індексів;  $MXP_i$ ,  $MP_i$  — максимальний і мінімальний рівні.

Формування регіональних моделей соціально-трудових відносин одночасно з економічним розвитком передбачає створення сучасних моделей норм потреб і соціального захисту працівників та інших верств населення.

При розробці напрямів створення таких моделей пріоритетними мають бути:

- необхідність соціального захисту передусім працездатних членів суспільства, які створюють або здатні створювати валовий внутрішній продукт, оскільки таке завдання є природним для будь-якої системи соціально-трудових відносин;
- врахування принципів соціальної справедливості, тобто надання в межах функціонуючих соціально-трудових відносин рівних можливостей громадянину для продуктивної праці та адекватної винагороди;
- соціальна захищеність тих верств населення, які залишилися за межами ринкових відносин (насамперед це маргінали, тобто найбідніша частина суспільства, про яких суспільство і держава мають піклуватися), оскільки закони ринкових відносин реалізуються досить жорстко і незворотно і не кожен громадянин може до них пристосуватися.

У зв'язку з цим стає очевидним, що у процес формування соціально-трудових відносин повинні бути привнесені елементи усвідомленого суспільного регулювання, що дасть змогу зменшити витрати, неминучі при таких великих суспільних перетвореннях.

### **Питання для самоконтролю**

1. У чому сутність соціально-трудо­вих відносин?
2. Охарактеризуйте основні типи соціально-трудо­вих відносин.
3. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудо­вих відносин.
4. Основні принципи формування соціально-трудо­вих відносин.
5. В чому полягають напрямки формування нової системи соціально-трудо­вих відносин?
6. Основні складові якості соціально-трудо­вого потенціалу.
7. Назвіть показники оцінки рівня соціально-трудо­вих відносин.

**МАУП**

### РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ

---

---

Одним з найсуттєвіших і найдинамічніших ринків є ринок праці — система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці.

Ринок праці не можна розглядати ізольовано, окремо від типу економічної системи, тобто сукупності всіх економічних процесів і явищ, які відбуваються у суспільстві на основі діючих майнових відносин та організаційних форм. Ринок праці є похідним від цієї моделі, а його регулятори — органічна складова системи господарювання. З огляду на це економіці перехідного періоду відповідає адекватний ринок праці, що втілює значною мірою елементи цієї економічної моделі (рис. 23).

Специфічність ринку праці економіки перехідного періоду впливає з глибоких суперечностей, що склалися у сфері трудових відносин на цьому етапі суспільного розвитку. З одного боку, зберігаються елементи відносин, які властиві для командно-адміністративної економіки, тобто так званій позаекономічний примус (збереження реєстрації (до 2002 р.); низька мобільність робочої сили; бронювання робочих місць для осіб зі зниженою конкурентоспроможністю; встановлення певних пільг для суб'єктів господарювання, які використовують працю зазначеної категорії працездатного населення; державний розподіл кадрів вищої кваліфікації та ін.), а з іншого — з'являються елементи ринкових відносин з властивою для них системою найму робочої сили, специфікою умов та оплати праці. Відповідно формується більш гнучкий механізм підтримання збалансованості чинників виробництва, в якому тісно взаємодіють елементи старої та нової систем. Однак перевага зберігається за першими елементами відносин, в основному через

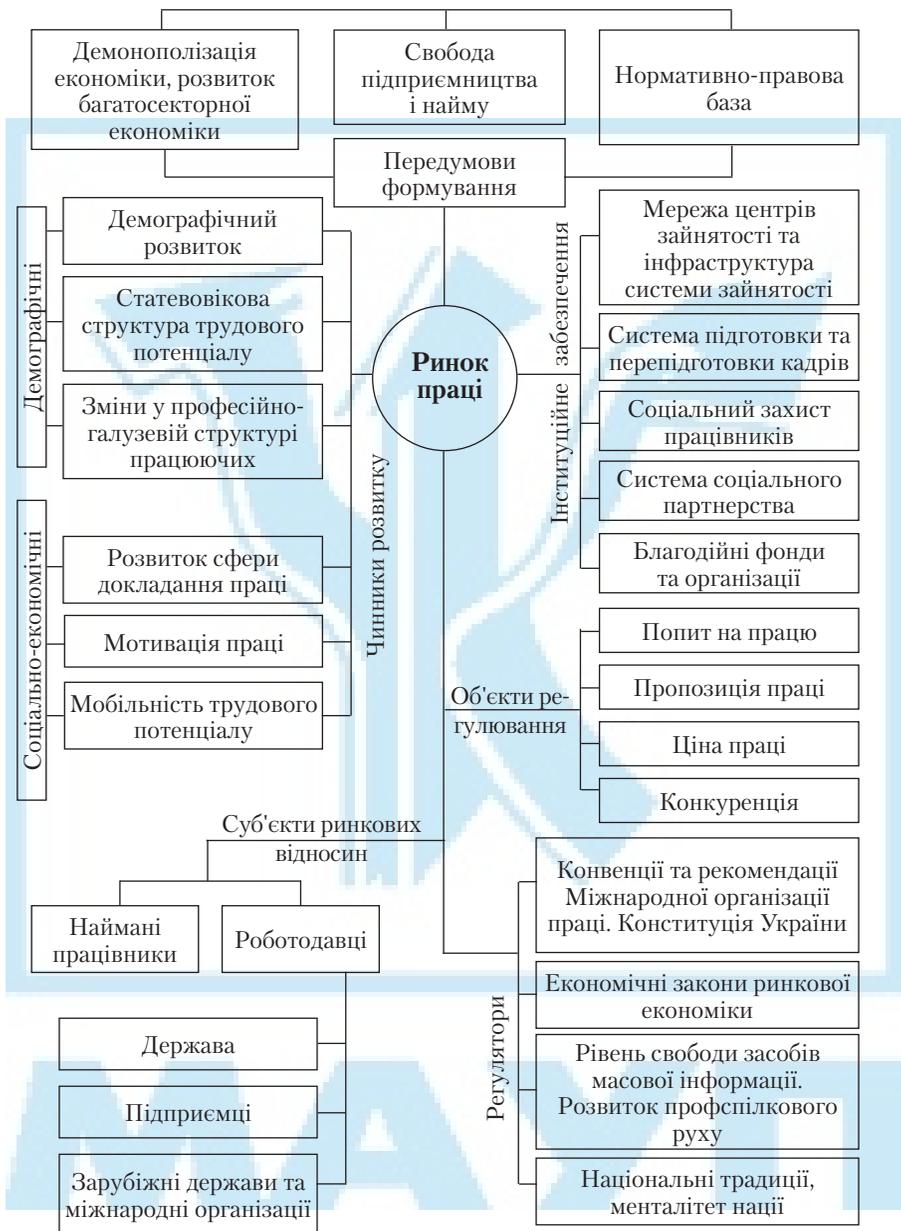


Рис. 23. Структура ринку праці

об'єктивні причини, що зумовлено тотальним одержавленням власності та надмірною фетишизацією ролі держави в регулюванні трудових відносин у минулому. Формування нових економічних відносин може бути ефективним лише тоді, коли враховується, від якого стану йде суспільство і якої якості воно прагне. Це ключове положення не тільки не заперечує, а й передбачає збереження міцних позицій держави в розв'язанні проблем зайнятості в перехідний період та створення ефективних механізмів регулювання трудових відносин [75].

З огляду на зазначене вище стає очевидним, що завдання держави полягає в тому, щоб врахувати в механізмі зайнятості співіснування двох систем відносин — адміністративних та економічних з використанням всіх можливостей державного сектора економіки у розв'язанні проблем та всіляко сприяти створенню ринкового сектора економіки. Паралельно з цим має йти процес формування механізмів регулювання зайнятості, організації інституційної основи ринку праці — служб зайнятості, центрів підготовки та перепідготовки кадрів, банків інформації про наявні вакантні місця у системі соціального захисту працівників тощо. Функціонально їх діяльність змінюється, наповнюючись новим ринковим змістом. Це стосується системи найму, характеру трудового посередництва, соціальної підтримки незайнятого населення. Так у надрах старої економічної системи поступово зароджуються елементи нового. Вони посилюються зі звільненням держави від виконання не властивих для неї функцій шляхом делегування їх на місця. Трансформація функцій регулювання зайнятості синхронізується з темпами приватизації та роздержавлення власності, структурними змінами в господарському комплексі регіону, динамікою розвитку ринкового сектора економіки, ефективністю власних нагромаджень, створенням дієвого господарського механізму місцевого самоврядування, формуванням механізму взаємодії територіальних органів влади з професійними об'єднаннями і роботодавцями стосовно впливу на рівень заробітної плати та стимулювання попиту на працю, тобто йде процес формування ринкового сектора

економіки. Відкривається простір для вільного переміщення робочої сили, створюються умови для більш повної самореалізації людини в процесі праці.

Виходячи з цих теоретико-методологічних позицій, слід зазначити, що перехідному періоду відповідає державно-ринковий механізм регулювання трудових відносин, який поступово еволюціонує в бік зрілого ринку праці, витісняючи адміністративні важелі регулювання економічними. Це означає, що в економіці перехідного періоду не може існувати повноцінного ринку праці, адже детермінанти, які формують попит і пропозицію робочої сили, а відповідно і її ціну, є недостатньо розвиненими, а це породжує складність і суперечність процесів, які формуються на ринку праці. Тому в механізмі регулювання зайнятості необхідно гнучко поєднувати дві взаємодоповнюючі форми організації економічних зв'язків: через пряме державне втручання (державні програми зайнятості, державне замовлення на підготовку кадрів, прямі інвестиції у сферу докладання праці, пільгове оподаткування та кредитування) та опосередковану ринком, яка починає взаємодіяти в основному з недержавним сектором економіки, здійснюючи тим самим коригуючий вплив на структурні пропозиції виробництва і розподіл робочої сили. Заходи держави у цьому випадку спрямовуються на зближення пропозиції з попитом на робочу силу, що необхідно для досягнення рівноваги на ринку праці.

Процес формування і задоволення попиту на робочу силу характеризує схема, наведена на рис. 24.



Рис. 24. Формування і задоволення попиту на робочу силу

Регулюючи фактори попиту і пропозиції робочої сили, держава сприяє прогресивним перетворенням у сфері виробництва і зайнятості, посилюючи цим дію ринкових регуляторів. По суті, це означає, що вона поступово нав'язує ринкові правила гри її учасникам.

Залежно від співвідношення між попитом і пропозицією праці кон'юнктура ринку праці може бути: працедефіцитною, праценадлишковою та рівноважною.

Забезпечення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за обсягом і структурою для досягнення їх ефективної збалансованості відбувається за допомогою регуляторів ринку праці, яких, як відомо, існує чотири:

- нормативно-правові акти держави, а також конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці;
- економічні закони, які характерні для всіх країн з ринковою системою (закон попиту, закон пропозиції, закон конкуренції, закон ціноутворення);
- рівень розвитку і впливу профспілкового руху та засобів масової інформації;
- національні особливості, менталітет нації, кліматичні умови країни.

Аналіз характеру попиту та пропозиції на ринках праці дає змогу описати кілька моделей взаємодії продавців і покупців праці залежно від ступеня конкуренції. Серед них: чисто конкурентний ринок праці, модель моносонії (монополії одного покупця), моделі з урахуванням дій профспілок, модель двосторонньої монополії\*. (Під моделлю розуміють схему побудови чи опис явища, процесу.)

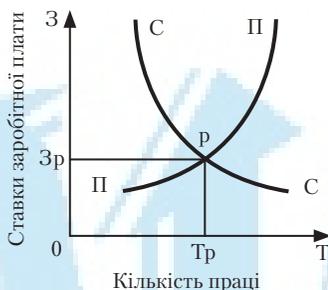
*Чисто конкурентний* ринок праці характеризується такими особливостями:

- з одного боку, є велика кількість фірм, які конкурують одна з одною при найманні конкретного виду праці;
- з іншого боку, свою працю пропонують незалежно один від одного численні працівники, які мають рівну кваліфікацію;

\* Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономика. — М., 1992.

- ані фірми, ані працівники не контролюють і не диктують ставок заробітної плати.

Взаємодію пропозиції (П) та попиту (С) на чисто конкурентному ринку можна зобразити кривими, наведеними на рис. 25.



**Рис. 25. Взаємодія попиту і пропозиції на чисто конкурентному ринку праці**

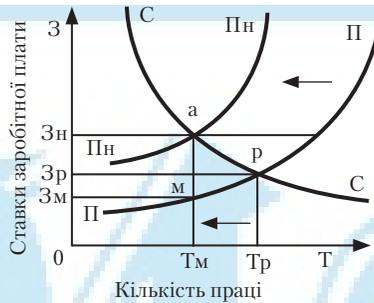
На такому ринку праці беруть участь безліч фірм, кожна з яких наймає лише невелику частину наявного на ринку праці цього виду, тож на ставку заробітної плати впливати ніхто не може.

*Моносонічний* ринок праці — ринок з монополією одного покупця — характеризується такими рисами:

- працівники, зайняті певним видом праці, зосереджені переважно на одній фірмі;
- цей вид праці внаслідок географічних або інших факторів не має альтернатив, тобто за наявної спеціальності і кваліфікації працівник не може знайти іншого місця роботи, не змінивши їх;
- заробітну плату диктує фірма, але ставка заробітної плати прямо залежить від кількості найманих працівників.

У малих містах і у віддалених районах за наявності там великого підприємства, що забезпечує зайнятість людей, воно стає практично повним моносоністом стосовно працівників. Якщо моносонію на ринку праці тримає невелика кількість фірм, то в цьому випадку спостерігається *олігосонія*.

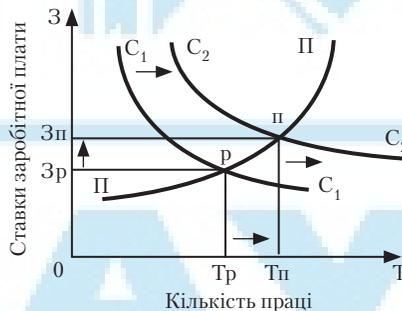
Процес встановлення ставки заробітної плати і рівня зайнятості на моносонічному ринку праці показано на рис. 26.



**Рис. 26. Залежність ставки заробітної плати від рівня зайнятості на моносонічному ринку**

Моносоніст — наймач ресурсів вважає вигідним скорочувати зайнятість, щоб знижувати ставки заробітної плати нижче конкурентних.

Моделі ринку праці з *участю на ньому профспілок*. Профспілки, представляючи на ринку праці інтереси працівників, мають на меті збільшення попиту на працю і підвищення заробітної плати. На рис. 27 показано, як підвищення попиту на працю за рахунок дій профспілок веде до збільшення заробітної плати.

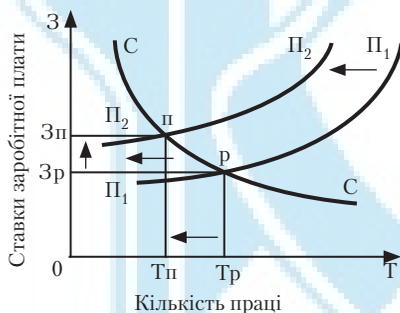


**Рис. 27. Взаємозв'язок попиту на працю і заробітної плати під впливом дій профспілок**

Якщо попит на працю збільшиться з  $C_1 - C_1$  до  $C_2 - C_2$ , то ставки заробітної плати збільшаться із  $Z_p$  до  $Z_p$ , а зайнятість — із  $T_p$  до  $T_p$ .

Попит на працю профспілки можуть збільшувати такими способами: збільшенням попиту на вироблені продукти чи послуги за допомогою реклами “товарів із профспілковою етикеткою”; вимаганням в уряді збільшити фінансування виробництв, інтереси працівників яких вони захищають, впливом на підвищення продуктивності праці через участь у спільних робочо-адміністративних комітетах та ін.

Профспілки можуть впливати на збільшення ставок заробітної плати через обмеження пропозиції праці боротьбою за скорочення дитячої праці, підтримкою обов’язкового виходу на пенсію осіб пенсійного віку, скороченням робочого тижня. Графічно цей вплив показано на рис. 28.

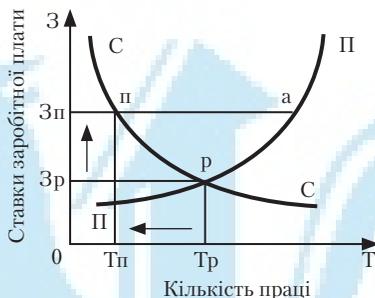


**Рис. 28. Збільшення ставок заробітної плати через обмеження пропозиції праці**

Зменшення пропозиції праці з  $\Pi_1 - \Pi_1$  до  $\Pi_2 - \Pi_2$  веде до збільшення ставок заробітної плати із  $Z_p$  до  $Z_p$ , але при цьому скорочується зайнятість працівників з  $T_p$  до  $T_p$ . Такий вплив характерний для профспілок, що об’єднують працівників тільки якоїсь певної професії (цехові профспілки), які через тиск на підприємців створюють штучне скорочення пропозиції праці, що, у свою чергу, веде до збільшення заробітної плати.

Галузеві профспілки, які об’єднують усіх працівників конкретної галузі, не обмежують кількості своїх членів. Вони, на-

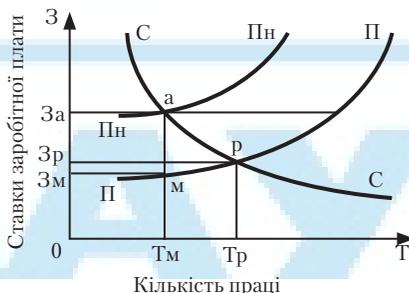
впаки, зацікавлені у максимальному охопленні працівників галузі, що дає їм змогу чинити на роботодавців сильний тиск при встановленні ставок заробітної плати через погрозу страйків і позбавлення фірми пропозиції праці. Особливості такого впливу відкритих профспілок на ринку праці показано на рис. 29.



**Рис. 29. Встановлення ставок заробітної плати через погрозу страйків і позбавлення фірми пропозиції праці**

Профспілка, об'єднавши всіх працівників і контролюючи пропозицію праці, нав'язує фірмі ставки заробітної плати  $Z_p$ , які є вищими, ніж конкурентна ставка  $Z_r$ . Крива пропозиції праці переміщається з  $П - П$  у  $З_n - n - a - П$ . Зайнятість працівників скорочується з  $T_r$  до  $T_p$ .

Модель двосторонньої монополії характерна для умов моносонічного ринку, на якому діють сильні галузеві профспілки. Схематично це можна зобразити, об'єднавши моносонічну модель з моделлю галузевих профспілок (рис. 30).



**Рис. 30. Модель двосторонньої монополії**

Фірма-монопсоніст буде прагнути до встановлення ставки заробітної плати на рівні  $Z_m$ , а галузева відкрита профспілка домагатиметься встановлення ставки заробітної плати на рівні  $Z_p$ . В остаточному підсумку ставка наблизатиметься до рівноважного рівня  $Z_r$ . При цьому в адміністрації фірми зникає прагнення обмежувати зайнятість до рівня  $T_m$  і вона встановлюється у розмірі  $T_r$ . У підсумку ставки заробітної плати і рівень зайнятості наближаються до умов конкурентного ринку праці.

Питання про модель ринку праці виникає також при розгляді особливостей політики зайнятості, що проводиться у різних країнах. Тут складно виділити один фактор, який визначав би національну модель ринку праці. Вона складається з поєднання та переважання тієї чи іншої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, системи заповнення вакантних робочих місць і способів регулювання трудових відносин з участю профспілок. За комбінаціями цих факторів вирізняють японську модель ринку праці, модель США, шведську модель та ін.\*.

Розглянемо коротко їхні особливості.

*Японська модель.* Для неї характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі “довічного наймання”, при якому гарантується зайнятість постійного працівника на підприємстві до досягнення ним віку 55–60 років. Заробітки працівників та розміри соціальних виплат їм прямо залежать від кількості пропрацьованих років. Працівники послідовно проходять підвищення кваліфікації у відповідних внутріфірмових службах і переміщуються на нові робочі місця суворо за планом. Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов’язків, підвищенню їхньої відповідальності за якість роботи, формує турботу про престиж фірми і внутріфірмовий “патріотизм”. Підприємці в разі необхідності скорочення виробництва, як

\* Див.: *Никифорова Л. А.* Рынок труда: занятость и безработица. — М., 1991. — С. 10–23.

правило, вирішують ці проблеми не через звільнення персоналу, а скороченням тривалості робочого часу або переведенням частини працівників на інші підприємства за погодженням з ними.

*Модель США.* Тут для ринку праці характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, яке приймається кожним штатом окремо. На підприємствах діє жорстке ставлення до працівників, які можуть бути звільнені в разі необхідності скорочення обсягу застосовуваної праці чи скорочення виробництва, а тривалість робочого часу одного працівника не змінюється. Працівників повідомляють про майбутнє звільнення не завчасно, а напередодні самого звільнення. Колективними договорами охоплена тільки чверть усіх працівників. Мало приділяється уваги внутрішній підготовці персоналу, за винятком підготовки специфічних для фірми працівників. Просування по службі відбувається не по лінії підвищення кваліфікації, а при переведенні працівника на іншу роботу. Така політика фірм призводить до високої географічної і профспілкової мобільності працівників і до вищого, ніж у Японії і Швеції, рівня безробіття.

*Шведська модель* характеризується активною політикою держави у сфері зайнятості, в результаті чого рівень безробіття в цій країні мінімальний. Головний напрямок політики на ринку праці — попередження безробіття, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу. Досягнення повної зайнятості здійснюється такими заходами:

- здійсненням обмежувальної фіскальної політики, яка спрямована на підтримку менш прибуткових підприємств і стримування прибутку високоприбуткових фірм для зниження інфляційної конкуренції між фірмами в підвищенні заробітної плати;
- за допомогою “політики солідарності” у заробітній платі, мета якої — досягнення рівної оплати за рівну працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати кількість працюючих, згортати або припиняти свою

діяльність, а високоприбуткові фірми — обмежувати рівень оплати праці нижче своїх можливостей;

- проведенням активної політики на ринку праці з підтримки слабokonкурентоспроможних працівників. Для цього підприємці отримували значні субсидії;
- підтримкою зайнятості в секторах економіки, які мали низькі результати діяльності, але забезпечували вирішення соціальних завдань.

Розглянуті моделі національних ринків не є статичними, незмінними. Вони залежать від багатьох внутрішніх і зовнішніх обставин. На їхні успіхи або невдачі впливає здатність пристосовуватися до нових змін, що виникають в економіці країни. Діюча модель ринку праці України більше наближена до шведської моделі.

Регулювання трансформаційних процесів на ринку праці потребує відповідної типології. Під типізацією соціально-економічної трансформації ринку праці розуміють систематизацію, або виокремлення різних типів трансформації, залежно від їх рівня організації, управлінської значущості, політичної спрямованості та методів практичної реалізації відповідної політики. Кожен тип характеризується своїми чинниками та передумовами виникнення, ознаками і властивостями, а також критеріями і тенденціями розвитку. Так, *ліберальний тип* вирізняється м'яким градуалістичним механізмом трансформації, що характеризується поступовим подоланням існуючих деформацій на ринку праці; *радикальний тип* — жорстким “шоковим” механізмом трансформації з радикальними підходами до вирішення існуючих проблем у сфері трудових відносин; *інтегральний тип* — збалансованим “органічним” механізмом трансформації з характерним для нього поєднанням стимулюючих та жорстких методів регулювання ринку праці.

Крім того, існують такі різновиди ринку праці, як відкритий і прихований, жорсткий і гнучкий.

На *відкритому ринку* представлено все працездатне населення. Це насамперед організована, офіційна частина ринку — населення, яке перебуває на обліку в державних службах зай-

нятості, тобто безробітні, а також випускники державної системи професійного навчання. Друга, неофіційна частина охоплює тих громадян, які намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами або з недержавними структурами працевлаштування.

До *прихованого ринку* належать працівники, які зайняті на підприємствах і в організаціях, проте мають велику ймовірність опинитися без роботи через зниження темпів розвитку виробництва, його конверсію, ліквідацію колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

*Гнучкий ринок праці* передбачає:

- мобільність праці — територіальну, галузеву та іншу рухливість працівників;
- дистанційну гнучкість — оптимальне розосередження працівників між виробництвами, підприємствами, фірмами;
- гнучку зайнятість — еластичність і маневреність організаційних форм наймання і трудової діяльності;
- функціональну гнучкість — взаємозамінність працівників, які володіють різнобічними професійними навичками;
- гнучкі системи оплати праці. Якщо традиційно зайняті працівники мають роботу протягом повного тижня, то гнучка зайнятість дає змогу за допомогою різних нестандартних систем організації праці та контрактів додатково охопити штатний персонал, зайнятий неповний робочий день, сезонних, поденних та інших таких працівників, а також тих, хто працює вдома. У США і країнах ЄС 2/3 працюючих за найманням належать до традиційно зайнятих, 1/3 — до гнучкої робочої сили. У Великобританії питома вага гнучкої робочої сили — 35 %, у Данії — 43, в Нідерландах — 36, у Бельгії та ФРН — 31, в Ірландії — 33, у Франції — 29 %.

Важливим засобом досягнення рівноваги на гнучкому ринку праці вважається перехід до гнучкої заробітної плати. На макрорівні це означає зменшення ставок заробітної плати за-

лежно від динаміки економічних показників розвитку країни в цілому (ВНП, продуктивність праці тощо). Гнучкість оплати праці на рівні фірми (підприємства тощо) передбачає пряму залежність заробітку від попиту на певний вид праці, індивідуальних властивостей та заслуг працівників (індивідуалізація заробітної плати), а також від результатів діяльності підприємства.

*Жорсткий ринок праці* вирізняється такими характеристиками:

- гарантія зайнятості;
- стабільність зайнятості;
- забезпечення трудящих стабільними прибутками;
- стабільність змісту роботи;
- безпека роботи.

На думку багатьох економістів, жорсткий ринок праці є причиною збільшення безробіття.

Основними функціями сучасного ринку праці є: 1) суспільний поділ праці; 2) інформаційна — дає інформацію про структуру попиту і пропозиції робочої сили; 3) посередницька — узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць; 4) професійна консультація тих, хто шукає роботу, або власників засобів виробництва щодо правових аспектів використання найманої робочої сили; 5) регулююча — профвідбір робочої сили та її профадаптація для формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури; 6) ціноутворююча — забезпечення конкурентного середовища для суб'єктів трудових відносин; 7) пропорційність розподілу робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку науково-технічного прогресу; 8) резервна — сприяє формуванню резерву трудових ресурсів для забезпечення нормального процесу суспільного відтворення. Зазначені функції тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну. Вони характерні для всіх видів ринку праці: внутрішнього, зовнішнього або потенційного, а також для циркулюючого, які існують на національному ринку праці (рис. 31).

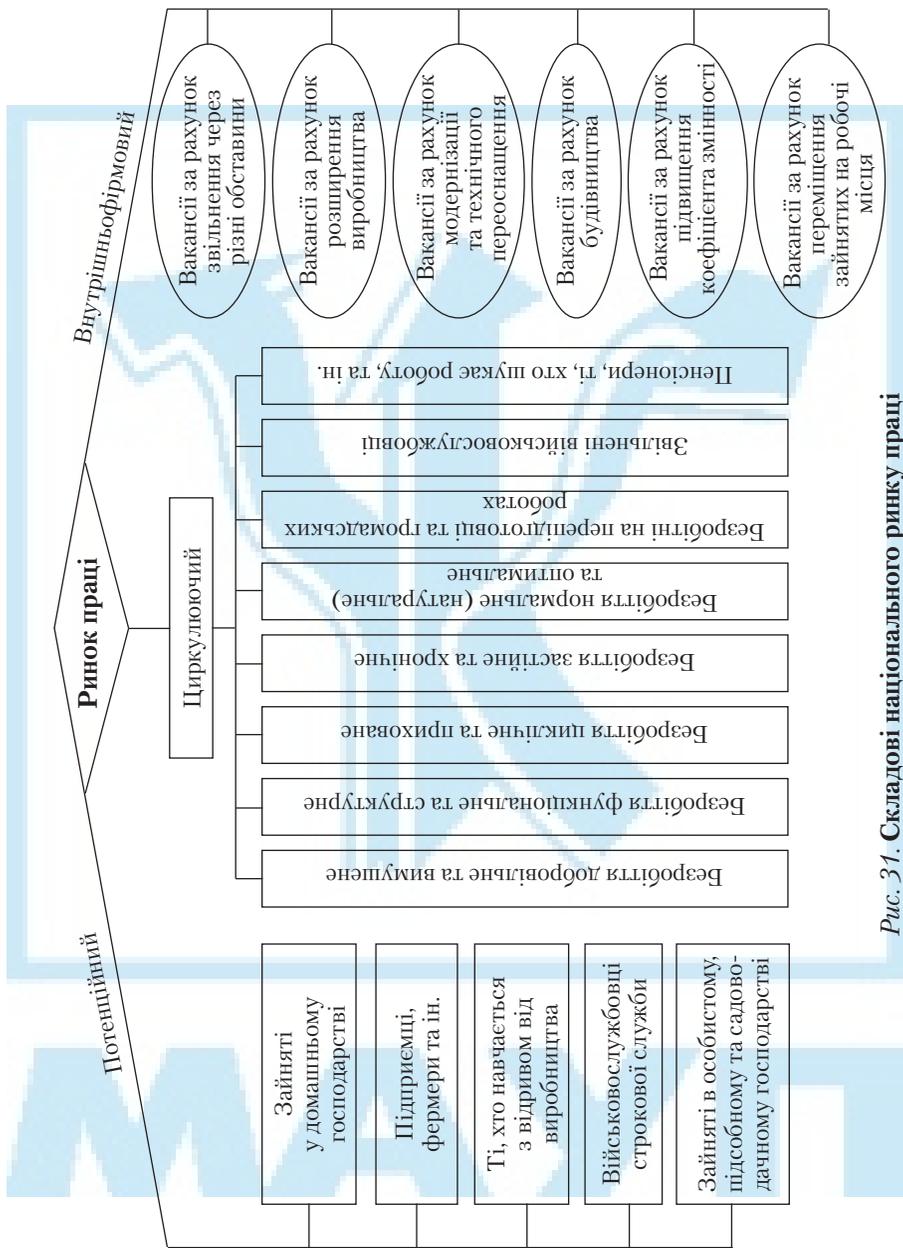


Рис. 3.1. Складові національного ринку праці

Також існує класифікація ринків праці за обсягом: внутрішній, національний, міжнародний та світовий, що схематично подано на рис. 32.

Важливим моментом у процесі аналізу ринку праці є його поділ на сегменти, або, як ще називають, цільові ринки праці.

Сегментація ринку праці — це об'єктивно зумовлений процес структуризації ринку праці, при якому під впливом політико-економічних та соціальних факторів розвитку суспільства постає необхідність його розподілу на окремі субринки або сегменти, які відрізняються характеристиками та правилами поведінки, з урахуванням особливостей кожної категорії працівників.



Рис. 32. Класифікація ринків праці за обсягом [56]

Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне положення — регіон, район тощо;
- демографічні характеристики — статевовіковий і сімейний склад населення;

- соціально-економічні характеристики — рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;
- економічні критерії — розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл працівників за рівнем матеріальної забезпеченості та ін.;
- психографічні показники — особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;
- поведінкові характеристики — мотивація зайнятості та ін.

Всі ознаки можна об'єднати у три групи: професійно-галузеву, кваліфікаційно-оплатну та соціально-демографічну.

Територіально-сегментаційну структуру ринків праці подано на рис. 33.

Коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї, з'являється надлишок робочої сили, тобто безробіття.

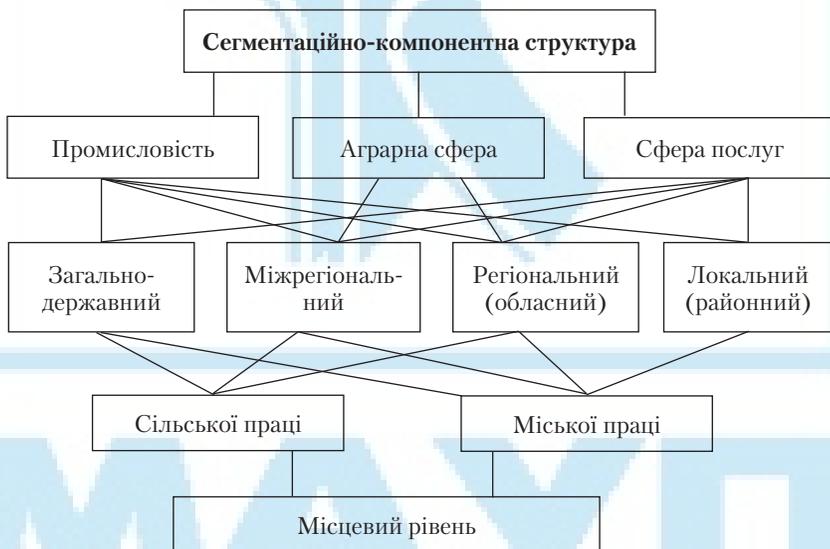


Рис. 33. Територіально-сегментаційна структура ринків праці [103]

Коли попит на робочу силу перевищує її пропозицію, це означає нестачу, дефіцит робочої сили з усіма відповідними наслідками.

Відмінність у співвідношенні попиту і пропозиції за професійно-кваліфікаційними, галузевими і статевовіковими групами зумовила поділ ринку робочої сили на ряд сегментів, що відрізняються передусім ступенем забезпеченості робочими місцями та їх надійністю (рис. 34).



*Рис. 34. Основні сегменти сучасного ринку робочої сили за соціально-економічними характеристиками*

Отже, існують два ринки робочої сили.

Перший ринок робочої сили представлений в основному робітниками і службовцями середньої та низької кваліфікації, пра-

цівниками галузей, що зазнали структурної перебудови, частково зайнятими, тимчасовими працівниками, надомниками, безробітними. На цьому ринку гнучкість досягається переважно за рахунок кількісних коливань, що зумовлюють нестійку зайнятість. Згідно з оцінками Міжнародної організації праці, у промислово розвинених країнах у 80-ті роки ХХ ст. частково зайнятих було в середньому 50 млн осіб на рік, що на 30 % більше, ніж у попередньому десятилітті. Ця негативна тенденція характерна і для сучасного стану економічного розвитку.

Другий – ринок складної, кваліфікованої робочої сили, що забезпечує повну зайнятість, і основна частка на якому належить представникам нових спеціальностей і галузей високої технології. Ця робоча сила потребує великих капіталовкладень, характеризується функціональною гнучкістю, вирізняється порівняно високим ступенем захищеності.

У 1998 р. І. Л. Петровою було вперше запропоновано методу розробки сегментаційних моделей ринку праці [82]. Ця методика базується на здійсненні таких кроків: визначення характеристик економічної поведінки та соціального становища працівників за різними кваліфікаційними ознаками; виявлення суспільних якостей працівників різних кваліфікаційних груп щодо подібності тих соціально-економічних відносин, в які вони вступають на ринку праці; встановлення відмінностей між працівниками за вибраними критеріальними ознаками; виділення у соціально-економічній структурі ринку праці сегментів, що мають суттєві стійкі ознаки внутрішньої подібності за зовнішньою відокремленістю.

Для реалізації цієї методики застосовано методи теорії нечітких множин, якими встановлено ступінь належності деякого елемента ринку праці певному сегменту, який, внаслідок нечіткості своїх меж, є нечіткою підмножиною ринку праці. Критеріальні ознаки сегментації (способи включення, координації та оцінки праці) подано як складені лінгвістичні змінні, а їх компонентами вибрано оцінки показників використання робочого часу, співвідношення попиту і пропозиції на працю; типи, рівень та спосіб утворення доходів. Сегментаційні моделі

ринку праці, побудовані за цією методикою, математично описуються у такий спосіб.

$$E = \sum_{i=1}^m A_i,$$

$$A_i = \{(a_1 \mu_A(a_1)), (a_2 \mu_A(a_2)), \dots, (a_n \mu_A(a_n))\}, \quad a_i \in E,$$

де  $E$  – сукупність елементів (осіб, працівників) ринку праці;  $A_i$  – деякий сегмент ринку праці, підмножина  $E$ ;  $m$  – кількість сегментів ринку праці;  $a_i$  – окремих представник ринку праці;  $\mu_A(a_i)$  – ступінь належності представника  $a_i$  певному сегменту ринку праці за вибраними критеріями.

На основі цієї методики запропоновано авторську модель соціально-економічної сегментації ринку праці. На відміну від західних, вона є не дуалістичною, а трійстою, охоплюючи: 1) зайнятих в офіційній економіці; 2) зайнятих паралельно в офіційній та неофіційній економіках; 3) зайнятих виключно в неофіційній економіці.

У межах трійстої моделі сегментації українського ринку праці виявлено сім сегментів.

**1. Зайняті в офіційній економіці:**

- підприємці, менеджери, представники дефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку;
- висококваліфіковані спеціалісти, праця яких має попит у сучасному виробництві;
- представники професій різної кваліфікації, різного освітнього рівня із спадним або нульовим попитом на працю – контингент приховано безробітних;
- працівники, які через різні обставини не можуть знайти постійного місця роботи; маргінальні групи населення.

**2. Зайняті одночасно в офіційній та неофіційній економіці:**

- особи, які працюють за принципом вторинної зайнятості, або ті, які одержують нелегальні доходи та привілеї щодо оподаткування на основному робочому місці.

**3. Зайняті в неофіційній економіці:**

- зайняті нелегальною діяльністю;
- представники різних видів самозайнятості населення (неформальна діяльність).

Основні відмінності між сегментами полягають у способах включення робочої сили у трудовий процес, координації праці та її оцінки. За цими критеріями описано сегменти українського ринку праці та визначено ступінь належності до них різних груп працівників (табл. 5) [83].

Таблиця 5

### Сегментаційна модель українського ринку праці

Сегмент	Критеріальні ознаки українського ринку праці		
	Спосіб включення робочої сили у процес праці	Спосіб координації праці	Спосіб оцінки праці
1	2	3	4
1	Робота за наймом на основі тривалих контрактів або договорів, робота на власному підприємстві або такому, де є своя частка власності	Спрямованість праці на задоволення потреб, визначених ринком. Переважання управлінських функцій у діяльності, наявність елементів самоуправління. Висока конкурентоспроможність	Високий рівень доходів. Поєднання різних форм доходів: заробітної плати, відсотків, дивідендів, участь у прибутку фірми
2	Достатня гарантія зайнятості на основі тривалих контрактів, договорів, ліцензій і патентів. Високий статус працівників на підприємстві. Захищеність від масштабних звільнень	Регулювання зайнятості на основі співвідношення попиту і пропозиції на продукцію чи послуги праці цього контингенту, розвитку конкуренції та зміцнення конкурентоспроможності за рахунок високого професіоналізму та якості продукції або послуг праці	Рівень доходів вищий за середній в економіці. Стабільність доходів, зумовлена стабільністю роботи підприємства і попитом на послуги праці

Закінчення табл. 5

1	2	3	4
3	Зайнятість нестабільна. Можливість безробіття та переходу працівників на іншу роботу. Плинність кадрів. Часто робота неповний робочий час за короткостроковими угодами, за сумісництвом в інших місцях	Низький попит на працю цього контингенту: підтримка зайнятості державними дотаціями. Низька конкурентоспроможність. Виконавчі, переважно допоміжні функції у процесі праці	Низький рівень заробітної плати, її неповна і нерегулярна виплата. Застосування державних пілг і допомоги
4	Нестабільна зайнятість, неповний робочий час, короткострокові трудові угоди, труднощі у працевлаштуванні, дискримінаційні обмеження у прийомі на роботу	Нульовий попит на послуги праці. Регулювання руху на ринку праці за участю держави та самостійний пошук роботи	Низькі, нестабільні, часто випадкові доходи
5	Одноточасна участь в офіційній та неофіційній економіці	Координація на основі поєднання механізмів ринкового регулювання, державного втручання та "законів" тіньового ринку	Поєднання доходів від офіційної зайнятості з додатковими джерелами нелегальних доходів
6	Утворення неформальних угруповань з метою нелегального бізнесу	Груповий характер діяльності, що регулюється законами тіньового ринку із застосуванням рекету, пограбувань, шантажу тощо. Відсутність контролю з боку держави	Високі доходи, пов'язані з ризиком, з порушенням чинного законодавства
7	Самозайнятість у різних формах вияву (особисте підсобне господарство, репетиторство, економічний туризм, валютні махінації тощо)	Індивідуальний характер діяльності. Робота на свій страх і ризик	Доходи, достатні для виживання в перехідному періоді. Відсутність соціального захисту

Сутність поданої моделі полягає в тому, що за допомогою певних, науково обґрунтованих критеріїв (характеристик способів включення, координації та оцінки праці) визначається належність тієї чи іншої групи працівників до конкретного ринку праці. За оцінками автора, міжсегментні пропозиції визначено як 2 : 6 : 6 : 2 : 7 : 3 : 5.

Найважливішими сегментами українського ринку праці є третій і четвертий: приховано безробітні та маргінальні групи. До маргінальних груп віднесено: осіб, зайнятих неефективно, з виражено спадним попитом на працю; осіб, які втратили зайнятість і відчувають труднощі у її відновленні; осіб, які не мають роботи і не намагаються її знайти (зневірені). Критеріями маргінальності цих груп є: а) нестабільна, неповна зайнятість або вилучення із суспільного виробництва; б) відсутність ринкового регулювання (оскільки попиту на цю працю немає) та ускладнення державного регулювання у зв'язку з неповною зареєстрованістю; в) низькі, нестійкі, часто випадкові доходи.

Тенденціями маргіналізації на українському ринку праці є абсолютне і відносне збіднення дедалі більшої частки маргінального прошарку, пасивно-негативне ставлення до маргінальних груп з боку влади і байдужа зворотна реакція; переплетіння самоадаптаційних та саморуйнівних механізмів стратегії виживання маргіналів.

Для цілеспрямованого регулювання ринку праці та найбільшої галузі економіки — промисловості необхідно мати об'єктивне уявлення про його початковий стан. Загальний стан ринку праці можна визначити за допомогою оцінки його збалансованості. У свою чергу, баланс ринку праці оцінюється через співвідношення або ступінь відповідності між попитом та пропозицією на робочу силу.

При розрахунку балансу праці переважає підхід, що базується на оцінці динаміки попиту та пропозиції робочої сили, і насамперед співвідношення між наявними вільними робочими місцями та кількістю громадян, які шукають роботу в промисловості. Іноді, характеризуючи ринок праці, використовують

тільки дані про кількість безробітних, при цьому багато фахівців роблять акцент на необхідності повної зайнятості та забезпеченні конституційного права на працю і соціальний захист від безробіття.

Загальну характеристику ринку праці та його масштаби можна звести до прогнозів щодо вивільнення працівників, кількості молодих спеціалістів, які закінчують навчання і готові приступити до праці, а також кількості безробітних, вільних робочих місць, в тому числі новостворених, тощо.

У загальному вигляді баланси ринку праці можна подати у такий спосіб:

$$K = Z + N,$$

де  $K$  – загальна кількість працездатних, чол.;  $Z$  – кількість зайнятих за галузями та професіями, чол.;

$$Z = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m Z_{ij},$$

де  $i = 1, \dots, n$  – кількість галузей промисловості;  $j = 1, \dots, m$  – кількість професій;  $N$  – незайняті, чол.;

$$N = O + I,$$

де  $O$  – незайняті, які звернулися до служби зайнятості, чол.;  $I$  – незайняті, які не звернулися до служби зайнятості, чол.;

$$O = k \sum_{j=1}^m B_j,$$

де  $k$  – коефіцієнт співвідношення між тими, хто звернувся до служби зайнятості, та безробітними, наявність яких зумовлена інертністю системи обліку та реєстрації (за оцінками Міністерства статистики України, він дорівнює  $1 \div 6$ );  $B_j$  – безробітні за професіями.

Тобто

$$K = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m Z_{ij} + k \sum_{j=1}^m B_j + I.$$

Попит на робочу силу на ринку праці в промисловості можна подати так:

$$P = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m P_{ij}^v,$$

де  $P_{ij}^v$  — кількість вільних робочих місць та вакансій за галузями та професіями.

Для оцінки збалансованості регіонального ринку праці потрібно було б у чистому вигляді розглядати співвідношення  $P^v \Leftrightarrow N$ , але при оцінці збалансованості ринку праці в промисловості можна розглядати і співвідношення  $P^v \Leftrightarrow O$ . Це зумовлено тим, що в цьому разі немає потреби враховувати складову  $I$ , тому що ця частина працівників знаходить роботу самостійно і не претендує на вільні робочі місця.

Таким чином, баланс ринку праці в промисловості матиме такий вигляд:

$$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m P_{ij}^v \Leftrightarrow k \sum_{j=1}^m B_j.$$

Ринок робочої сили не потребує додаткової сегментації за галузями, тому що здатний на самостійне сегментування за професіями та групами професій, які є характерними для цієї галузі. Тим більше, що наймасовіші професії використовуються в багатьох галузях промисловості та інших галузях економіки. Управління цим ринком необхідно здійснювати з позицій професійної структури ринку робочої сили та соціально-економічних чинників виходу на нього.

Сегментацію осіб, які звернулися за сприянням у працевлаштуванні до служб зайнятості, можна формалізувати у такий спосіб:

$$O = O^1 + O^2 + O^3 + O^4,$$

де  $O^1$  — вивільнені та звільнені за власним бажанням, чол.;  $O^2$  — випускники навчальних закладів, чол.;  $O^3$  — демобілізовані з армії та звільнені з місць позбавлення волі, чол.;  $O^4$  — особи, що більше року не працювали, чол.

З усіх груп для промисловості найпривабливішими є дві перші, тому що здебільшого до них віднесено осіб, які мають професії і не втратили кваліфікаційних і соціально-адаптаційних характеристик. При цьому початкову професійну структуру

пропозиції робочої сили на ринку праці промисловості можна коригувати відповідно до галузевого попиту.

Що ж до економіки в цілому, то розрахунки показників ринку праці на прогностичний період здійснюються на основі балансового методу [30]. Баланс ринку праці відображає взаємодії таких процесів:

- формування пропозиції робочої сили (її знаходження);
- формування попиту на робочу силу (визначення можливостей працевлаштування незайнятих громадян);
- визначення (внаслідок різниці попиту і пропозиції) кількості безробітних на кінець періоду.

Методологічна схема прогнозування ринку праці складається з таких стадій:

*I стадія* – аналіз формування ринку праці за попередній період з урахуванням:

- тенденцій розвитку ринку праці;
- змін у структурі окремих джерел його формування;
- введення законодавчих актів, які впливали б на попит та пропозицію робочої сили;
- ефективності роботи служби зайнятості з питань працевлаштування.

*II стадія* – прогнозування змін у динаміці та структурі ринку праці з урахуванням впливу окремих чинників і визначенням орієнтирів зміни окремих джерел формування попиту і пропозиції робочої сили.

*III стадія* – прогнозування обсягів пропозиції робочої сили, попиту на неї, визначення кількості незайнятих і рівня безробіття.

Прогнозування показників попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці базується передусім на економіко-статистичному аналізі існуючих тенденцій розвитку ринку праці та врахуванні прогностичних макроекономічних показників:

- валового внутрішнього продукту;
- трудових ресурсів,
- загального обсягу інвестицій за рахунок усіх джерел фінансування;

• основних фондів та їх структури за формами власності.  
 Прогнозування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці здійснюється в межах окремих джерел їх формування та на основі даних ринку праці (табл. 6).

Таблиця 6

**Схема ринку праці** \_\_\_\_\_  
 (району, міста)

Фактор	Рік		
	базисний	звітний	прогнозний
1	2	3	4
<i>Пропозиція робочої сили</i> Разом <ul style="list-style-type: none"> <li>• чоловіки</li> <li>• жінки</li> <li>• у працездатному віці, в тому числі:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– молодь до 30</li> <li>– особи пенсійного віку</li> </ul> </li> </ul>			
<i>Попит на робочу силу</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• промисловість</li> <li>• сільське господарство</li> <li>• будівництво</li> <li>• сфера послуг</li> <li>• держсектор</li> <li>• інші сектори економіки</li> <li>• самозайнятість</li> </ul>			
<i>Динаміка ринку праці</i> Географічна мобільність: <ul style="list-style-type: none"> <li>• регіональна</li> <li>• місцева</li> <li>• міжнародна</li> </ul> Оборот робочої сили: <ul style="list-style-type: none"> <li>• усереднено за підприємствами різних форм власності</li> <li>• найм збоку</li> <li>• тимчасова робота</li> <li>• довгострокові контракти</li> <li>• короткострокові контракти</li> </ul> Застосування неповного робочого дня			

1	2	3	4
<i>Загальні відомості про економіку країни (регіону)</i>			
Продуктивність праці			
Маса прибутку			
Капітальні вкладення			
Середня заробітна плата			

Пропозиція робочої сили визначається за сукупністю таких показників:

- зареєстровані громадяни, не зайняті трудовою діяльністю на початок року;
- вивільнені з галузей народного господарства;
- випускники навчальних закладів;
- раніше зайняті в домашньому господарстві;
- інші категорії незайнятого населення.

Попит на робочу силу розраховується як сума:

- потреб у працівниках для заміщення вільних робочих місць, вакантних посад;
- потреб у працівниках для комплектування новостворених робочих місць.

При прогнозуванні джерел формування ринку робочої сили значна увага приділяється показнику вивільнення робочої сили з галузей економіки за умови прискорення процесу реформування економіки, який може значною мірою перевищити темпи розвитку сфери докладання праці.

Вивільнення працівників із галузей економіки здійснюється під впливом комплексу факторів, які характерні для конкретного етапу розвитку на певному етапі вивільнення робочої сили, і зумовлених в основному структурними зрушеннями в економіці за рахунок:

- ліквідації підприємств, установ;
- реорганізації;
- перепрофілювання;
- скорочення кількості персоналу;
- звільнення за власним бажанням;
- звільнення за порушення трудової дисципліни.

При прогнозуванні пропозиції робочої сили головним є визначення очікуваної кількості не зайнятих трудовою діяльністю громадян, які мають звернутися на біржу праці (звертаються не всі незайняті).

Враховуючи особливості періоду реформувань і започаткування економічного зростання в прогнозному періоді, можна передбачати підвищення частки незайнятих.

Структура пропозиції робочої сили прогнозується з урахуванням тенденції розвитку її окремих джерел і чинників, що діятимуть у прогнозному періоді.

Дещо складнішим є прогнозування попиту на робочу силу, що узагальнює потребу у працівниках для заміщення вільних робочих місць, вакантних посад і новостворених робочих місць. Ця потреба визначається з урахуванням чинників ринкових перетворень, структурної перебудови, приватизації, реструктуризації, які пов'язані з такими макроекономічними показниками, як ВВП, загальний обсяг інвестицій за рахунок усіх джерел фінансування, стан та структура основних фондів за формами власності.

У розрахунковому балансі ринку праці попит на робочу силу відображається як показник працевлаштування, що уособлює задоволений попит. Цей показник враховує як потребу у працівниках для заміщення вільних і новостворених робочих місць, так і інші напрями працевлаштування. Оскільки не всім, хто звертається до служби зайнятості, надається допомога з працевлаштування, певна частка незайнятих громадян знімається з обліку. Ця кількість осіб визначається з урахуванням тенденцій зміни їх співвідношення з пропозицією робочої сили. У перспективі питома вага цієї категорії громадян знижуватиметься.

Рівень безробіття визначається як відношення кількості безробітних на кінець періоду до кількості працездатного населення у працездатному віці.

Інформаційне забезпечення розрахунків ринку праці здійснюється за допомогою даних статистичної звітності: форм 1-ПН, 2-ПН (працевлаштування), "Звіт про працевлаштуван-

ня і зайнятість населення, що звернулося до служби зайнятості”. Перелік основних вхідних і розрахункових показників, необхідних для складання балансу ринку праці, наведено в табл. 7 і 8, алгоритми розрахунку показників балансу ринку праці викладено в табл. 9, зразки форми балансу ринку праці наведено в табл. 10.

Таблиця 7

**Статистичні дані звітності, що використовуються для складання балансу ринку праці**

Показники	Умовні позначення	Джерела інформації
Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю на початок року, тис. чол.	Чп	Статзвітність, форма 2-ПН (працевлаштування), розділ I, р. 01, гр. 1
Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю у звітному періоді, тис. чол. У тому числі:	Чн	р. 01, гр. 4
• вивільнені з галузей економіки	Чн <sup>1</sup>	р. 06, 10, 11, гр. 4
• випускники навчальних закладів	Чн <sup>2</sup>	р. 14, 15, 16, гр. 4
• раніше зайняті у домашньому господарстві	Чн <sup>3</sup>	р. 18, гр. 4
• інші категорії незайнятого населення	Чн <sup>4</sup>	р. 12, 13, 17, 19, 20, гр. 4
Потреба в працівниках для заміщення вільних робочих місць і вакантних посад, тис. чол.	М	Розділ VII, р. 01, гр. 2
Потреба в працівниках для комплектування новостворених робочих місць, тис. чол.	Мс	Розділ VII, р. 01, гр. 13
Працевлаштовано незайнятих громадян (задоволений попит), тис. чол.	Чпр	Розділ I, р. 01, гр. 10
Знімаються з обліку, тис. чол.	Чо	Розділ I, р. 01, гр. 7
Кількість незайнятих на кінець періоду, тис. чол.	Чк	Розділ I, р. 01, гр. 13
з них безробітні, тис. чол.	Чб	Розділ IV, р. 01, гр. 13

## Баланс ринку праці (розрахункові показники)

Показник	Умовні позначення	Формула розрахунку
Пропозиція робочої сили, разом, тис. чол.	П	$Ч_{\text{п}} + Ч_{\text{н}}$
Темп збільшення (зниження) окремого показника, %	$I_i$	$(I_i^1 / I_i^0) \cdot 100$
Структура пропозиції робочої сили за джерелами її формування, %	$Д_{\text{н}}$	$(Ч_{\text{н}}^1 / Ч_{\text{н}}) \cdot 100$
Частка категорій громадян, які знімаються з обліку, в усьому обсязі пропозиції робочої сили, %	$Д_{\text{ч}_0}$	$(Ч_0 / П) \cdot 100$
Частка незайнятих громадян, які реструкуються на біржі праці протягом року, у всьому незайнятому працездатному населенні, %	$Д_{\text{ч}_\text{н}}$	$(Ч_{\text{н}} / Н_{\text{н}}) \cdot 100$
Кількість незайнятих на кінець періоду, тис. чол.	$Ч_{\text{к}}$	$П - Ч_{\text{пр}} - Ч_0$
Рівень безробіття, %	Рб	$(Ч_0 / Ч) \cdot 100$

## Прогнозні показники балансу ринку праці (алгоритми розрахунку)

Показники	Умовні позначення	Формула розрахунку
1	2	3
Частка незайнятих громадян, які реструкуються на біржі протягом прогностичного року, в усьому незайнятому працездатному населенні	$Д_{\text{ч}_\text{н}}$	За тенденцією збільшення $Д_{\text{ч}_\text{н}} = Ч_0 \div Ч_{\text{н}}$
Структура пропозиції робочої сили за джерелами її формування	$Д_{\text{н}}^i$	З урахуванням тенденцій розвитку
Темп збільшення окремого показника	$I_{\text{н}}$	З урахуванням тенденцій розвитку ВВП $I_{\text{н}} = I_{\text{ч}_{\text{н}}} \div I_{\text{ч}_{\text{нл}}}$

Закінчення табл. 9

1	2	3
Темп збільшення потреби в працівниках для комплектування новостворених робочих місць	$IM_c$	З урахуванням тенденцій розвитку інвестицій $IM_c = Mc_n + Mc_6$
Частка незайнятих громадян, які знімаються з обліку	$D_0$	З урахуванням тенденцій зниження $D_0 = D_{ч_0} \div D_{ч_n}$
Кількість громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, що надійде на ринок протягом року У тому числі:	$Ч_{нпр}$	$Ч_n = N_{нпр} \cdot D_{ч_n}^{пр(1)}$
• вивільнені з галузей економіки	$Ч_n^1$	
• випускники навчальних закладів	$Ч_n^2$	$Ч^{(2)} = Ч_{нпр} \cdot D_n$
• раніше зайняті у домашньому господарстві	$Ч_n^3$	$D_n^{iпр}$ (з урахуванням тенденцій розвитку)
• інші категорії незайнятого населення	$Ч_n^4$	
Потреба в працівниках для заміщення вільних робочих місць і вакантних посад	$M^{пр}$	$M = M \cdot I_n$
Потреба в працівниках для комплектування новостворених робочих місць	$Mc^{пр}$	$M = Mc \cdot Imc$
Кількість незайнятих громадян, які знімаються з обліку	$Ч_0^{пр}$	$Ч_0 = P \cdot D_0^{пр}$

Таблиця 10

## Баланс ринку праці

Показники	Базовий рік	Плановий рік		Прогнозний рік
		Згідно з програмою	Очікування	
1	2	3	4	5
Пропозиція робочої сили, разом				
Кількість незайнятих осіб, для яких вирішується питання працевлаштування, на початок року				

1	2	3	4	5
Надійде на ринок праці протягом року, разом У тому числі:				
• вивільнені з галузей економіки				
• звільнені через плінність кадрів				
• випускники навчальних закладів				
• інші категорії незайнятого працездатного населення				
Попит на робочу силу				
Знімаються з обліку для самостійного вирішення участі у трудовій діяльності та з інших причин				
Кількість незайнятих осіб, для яких вирішується питання працевлаштування, на кінець року У тому числі:				
безробітні				
Рівень зареєстрованого безробіття (у відсотках до працездатного населення у працездатному віці)				

Таким чином, забезпечується можливість регулювання ринку праці державою. Процес регулювання ринку праці державою передбачає усвідомлені і планомірні дії, які мінімізують негативні моменти ринкового механізму. Це зумовлено тим, що в Україні в системі відносин між роботодавцями і працівниками постійно присутня держава, яка, у свою чергу, також є великим роботодавцем. Другою важливою складовою ефективною моделі соціально-економічного розвитку є державне регулювання.

Ринкове і державне регулювання є єдиним економіко-правовим та організаційно-економічним механізмом, який постійно пристосовується до внутрішніх і зовнішніх умов господарювання, що змінюються в часі та просторі. Основними завданнями, що стоять перед державою, є: методи функціонування механізмів регулювання ринку праці; рівні процесів зайнятості населення; схема державного регулювання зайнятості населення; схема формування фонду сприяння зайнятості населення і напрямків його використання. У загальній системі механізму господарювання одне з центральних місць належить організаційно-економічному механізму (являє собою об'єднання економічних структур, форм і методів господарювання, за допомогою яких здійснюється узгодження суспільних групових та індивідуальних інтересів, і на цій основі забезпечує функціонування і розвиток економіки) регулювання ринку праці, який є складною системою взаємодії елементів і методів впливу на оптимізацію політики зайнятості шляхом використання економічних, соціально-психологічних та адміністративних методів регулювання ринку праці. Мету, завдання, функції, методи регулювання ринку праці подано на рис. 35.

### **Основні терміни і поняття**

Ринок праці; міжнародний ринок праці; потенційний ринок праці; циркулюючий ринок праці; внутрішньофірмовий ринок праці; структура ринку праці; попит та пропозиція робочої сили; сегментація ринку праці; баланс ринку праці.

### **Питання для самоконтролю**

1. Охарактеризуйте суб'єкти ринку праці.
2. Інфраструктура ринку праці.
3. Як формується і задовольняється попит на робочу силу?
4. Складові національного ринку праці та його регулятори.
5. Назвіть різновиди ринку праці.
6. Ознаки сегментації ринку праці.
7. Основні сегменти сучасного ринку робочої сили за соціально-економічними характеристиками.

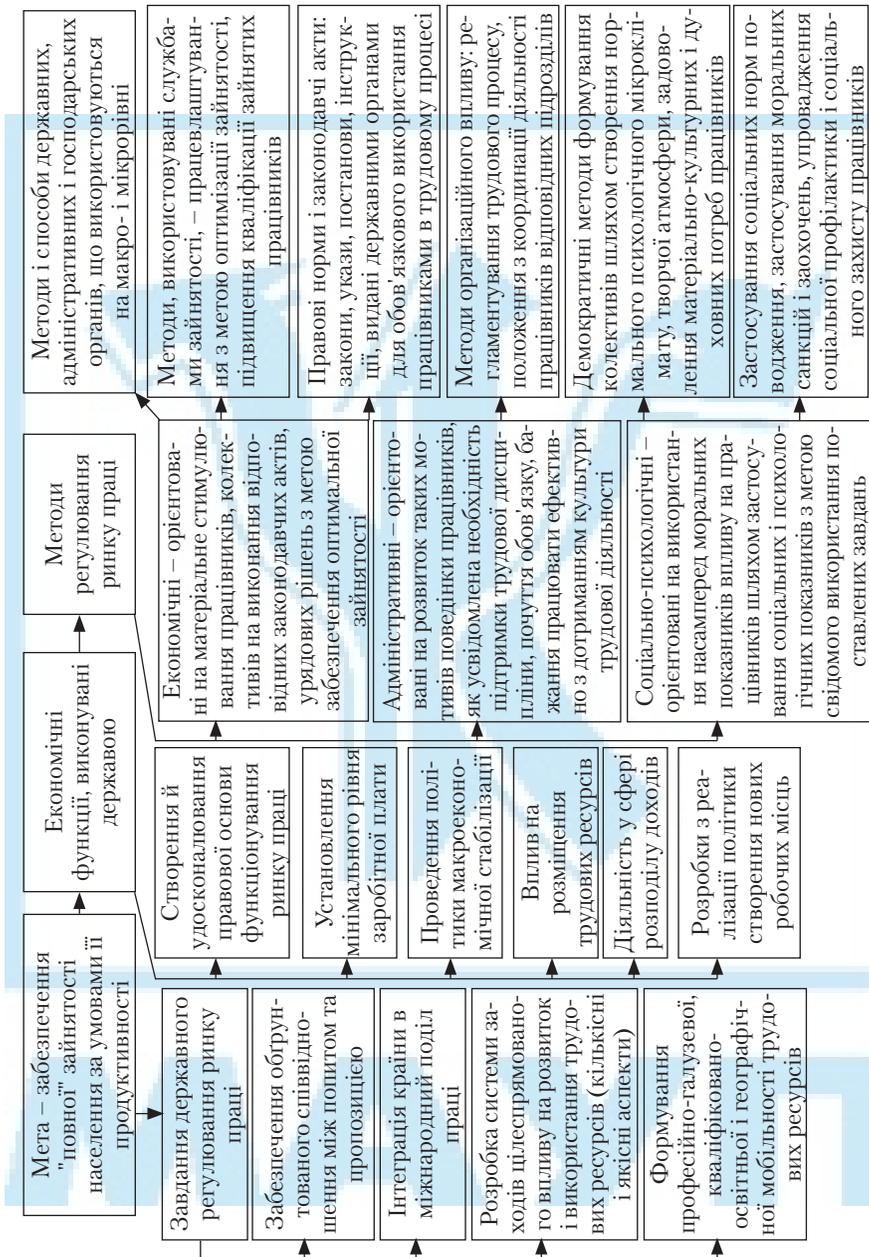


Рис. 35. Елементи системи державного регулювання ринку праці

8. За якою формулою розраховується сукупність елементів ринку праці при побудові сегментаційної моделі?
9. Баланс ринку праці та його складові.
10. На який термін розраховується баланс ринку праці?
11. Розв'яжіть задачу.

*Дано:*

- а) кількість незайнятих громадян на початок року — 800 чол.;
- б) кількість незайнятих громадян, які з'являться на ринку праці протягом року — 120 чол., в тому числі: вивільнених з галузей економіки — 70 чол., випускників навчальних закладів — 30 чол., зайнятих раніше в домашньому господарстві — 15 чол., представники інших категорій незайнятих громадян — 5 чол.;
- в) кількість громадян, які знялися з обліку в службі зайнятості для самостійного вирішення участі в трудовій діяльності — 230 чол.;
- г) попит на робочу силу — 147 чол.

*Завдання:*

1. Скласти баланс ринку праці.
2. Визначити:
  - а) пропозицію робочої сили на ринку праці на кінець року;
  - б) кількість незайнятих громадян на кінець року;
  - в) вплив окремих джерел на формування загальної пропозиції робочої сили;
  - г) частку працевлаштованих службою зайнятості громадян у всій пропозиції робочої сили.

МАУП

# ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ І БЕЗРОБІТТЯ

---

---

Згідно з теорією функціонування ринку праці, зайнятими вважаються лише ті, хто є працееактивним і пропонує свою робочу силу на ринку праці, що забезпечує взаємодію власників робочої сили з її споживачами.

Соціальна сутність зайнятості відображає потребу людини в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних і духовних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю.

Ціною робочої сили є заробітна плата (не обов'язково в грошовій формі). Але не всі акти купівлі-продажу робочої сили реєструються, і нині велика їх частка приховується. Мотиви можуть бути різними, проте практично всі вони об'єднуються в три великі групи:

- прагнення приховати від оподаткування доходи від цілком легальної діяльності;
- прагнення приховати заборонену законом діяльність;
- неможливість виконання всіх нормативних актів через їх зарегульованість або навіть відсутність.

Відповідно зайнятість може набувати різних форм:

- за ознаками реєстрації;
- за відповідністю нормативній тривалості робочого періоду;
- за наявністю стандартної організації робочого процесу.

Згідно із Законом України “Про зайнятість населення” [1], до зайнятого населення належать громадяни нашої країни, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

- які працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном;
- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, що займаються індивіду-

альною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;

- обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління або в громадських об'єднаннях;
- громадяни, які служать у збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;
- особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються у денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;
- зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Фахівці вирізняють форми зайнятості, наведені на рис. 36.

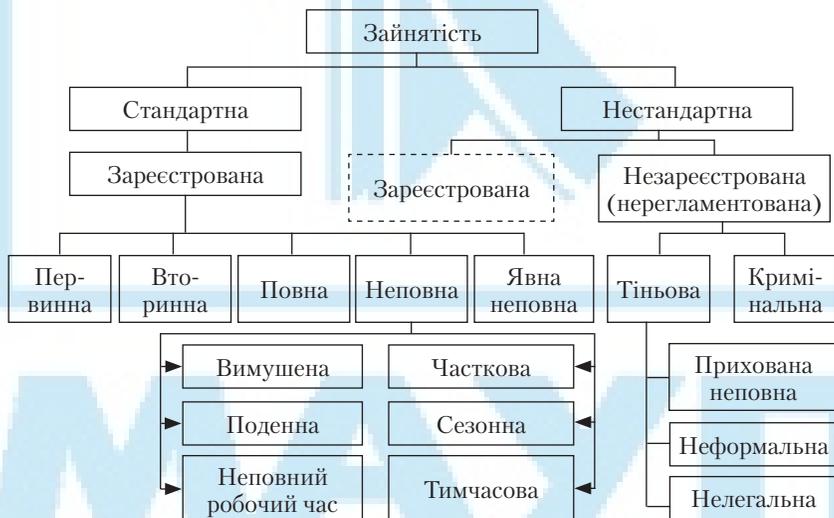


Рис. 36. Класифікація форм зайнятості [27]

За тривалістю робочого часу зайнятість буває: повна, неповна, явна неповна, прихована неповна та часткова [41].

*Повна зайнятість* — це діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), що забезпечує дохід у нормальних для відповідного регіону розмірах.

*Неповна зайнятість* характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого дня, або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Неповна зайнятість може бути явною або прихованою.

*Явна неповна зайнятість* зумовлена соціальними причинами. Неповну робочу зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних вибіркових обстежень.

*Прихована неповна зайнятість* відображає порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими чинниками. Вона пов'язана зокрема зі зменшенням обсягів виробництва, кризою в економіці та виявляється в низьких доходах населення і низькій продуктивності праці.

*Часткова зайнятість* — це добровільна неповна зайнятість.

За кількістю робочих місць на одну особу вирізняють основну і додаткову зайнятість, або первинну та вторинну.

*Первинна зайнятість* характеризує зайнятість за основним місцем роботи.

*Вторинна зайнятість* виникає тоді, коли окрім основної роботи чи навчання людина має додаткову зайнятість.

Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо. Під час їх визначення враховуються:

- характер діяльності;
- соціальна належність;
- галузева належність;
- територіальна належність;
- рівень урбанізації;
- професійно-кваліфікаційний рівень;
- статеві належності;

- віковий рівень;
- вид власності.

*Зайнятість неповний робочий час* — це робота неповну робочу зміну у зв'язку з неможливістю забезпечити працівника роботою на повну норму робочого часу або за бажанням працівника відповідно до його соціальних потреб, а також у зв'язку з модернізацією або реконструкцією виробництва.

*Тимчасова зайнятість* — це робота за тимчасовими контрактами. До категорії тимчасових належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін.

*Сезонна зайнятість* — це зайнятість, пов'язана із сезонною специфікою виробництва. Робота надається на певний період на умовах повного робочого часу й оформляється відповідним контрактом.

Якщо *стандартна зайнятість* обов'язково є зареєстрованою, то *нестандартна* може бути як зареєстрованою, так і незареєстрованою (нерегламентованою). Остання за своїм характером поділяється на тіншову та кримінальну. Розмежування тіншової та кримінальної зайнятості здійснюється на основі того, що під тіншовою зайнятістю розуміють насамперед економічну діяльність (прикладом може бути визначення тіншової зайнятості, наведене О. В. Турчиновим, як участь фізичних осіб у тіншовій економічній діяльності з метою отримання основного чи додаткового доходу). Більшість як вітчизняних, так і зарубіжних економістів вважають що проблема кримінальної зайнятості має неекономічний характер. Це крадіжки і перепродаж краденого, рекет, продаж наркотиків, корупція, проституція, послуги кілерів тощо.

*Нелегальна зайнятість* — зайнятість, процедура реєстрації якої передбачена чинним законодавством, але громадянами навмисно приховується. Причинами є різні чинники, серед яких високі податки, правовий нігілізм, безпека функціонування бізнесу тощо.

*Неформальна зайнятість*, згідно з точкою зору А. Л. Баланди, це сукупність економічних відносин, для яких властивий соціально-позитивний або соціально-нейтральний ха-

рактар; вони пов'язані з участю громадян, фізичних осіб у рамках дозволеної законом економічної діяльності, що здійснюється ними самостійно або в межах дрібних виробничих одиниць, результати якої через різні причини (головні — законодавче неврегулювання, високий ступінь бюрократичних перепон з боку держави) не враховуються офіційною статистикою [27].

Якщо зайнятість населення є формою споживання ресурсів ринку праці, тобто формою його функціонування, то неформальна зайнятість відповідно є формою споживання ресурсів неформального сектора, а саме — зайнятих у тих виробничих одиницях, які належать до нього.

Підпорядкованість і взаємозумовленість неформального, тіньового та нелегального секторів відображено на рис. 37.

Аналіз неформальної зайнятості ґрунтується на її класифікації за такими критеріями (рис. 38):

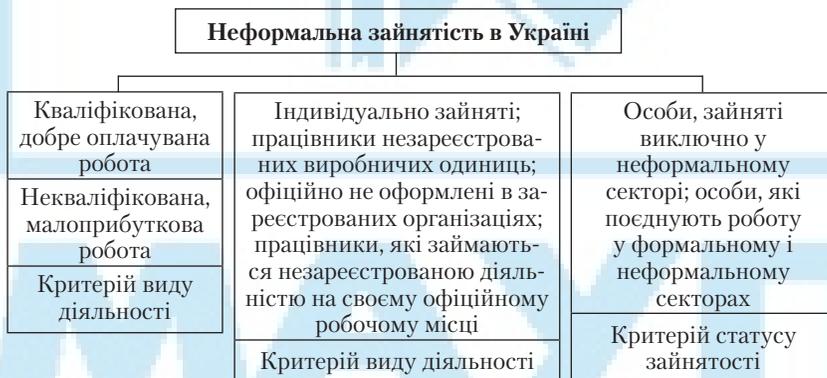
- види діяльності;
- первинність чи вторинність зайнятості;
- тривалість робочого періоду;
- рівень організованості;
- мотивації.

До зайнятого населення належать особи обох статей у віці від 16 років, а також особи молодшого віку з урахуванням таких періодів трудової діяльності:

- виконання роботи за наймом за винагороду (за гроші або за розрахунок в натуральній формі), а також іншої роботи, що приносить дохід, або самостійно з компаньйонами, як із залученням, так і без залучення найманих працівників незалежно від термінів одержання винагороди безпосередньо або отримання доходу за свою діяльність;
- тимчасова відсутність на роботі через такі причини: хвороба чи травми; вихідні дні; щорічні відпустки; різного роду відпустки (як зі збереженням, так і без збереження утримання), відгули; відпустки з ініціативи адміністрації; страйк та інші причини;
- виконання роботи без оплати на сімейному підприємстві.



**Рис. 37. Неформальний сектор у структурі національного ринку праці**



**Рис. 38. Структура неформальної зайнятості населення**

Поняття “зайнятість” безпосередньо пов’язане з поняттям “межі виробництва”, тому що в системі національних рахунків визначено, що зайнятими слід вважати осіб, які беруть участь у створенні товарів і наданні послуг у межах виробництва. Такий підхід до визначення зайнятості дає змогу здійснювати спільний аналіз показників зайнятості та виробництва.

Для визначення можливості віднесення чи невіднесення тієї чи іншої особи до числа зайнятих використовують критерій однієї години, відповідно до якого особу можна віднести до числа зайнятих тоді, якщо вона працювала протягом години у звітному періоді у сфері економіки.

Застосування критерію однієї години зумовлене необхідністю охоплення всіх видів зайнятості, які можуть існувати в країні, включаючи короткострокову, випадкову та інші види нерегулярної зайнятості. Це дає змогу визначити сумарні витрати праці, які в економічному аналізі співвідносяться з розмірами продукції, доходами від економічної діяльності та іншими показниками.

На основі даних кількості зайнятого й економічно активного населення можна розрахувати коефіцієнт зайнятості населення ( $K_{\text{Зайн}}$ ):

$$K_{\text{Зайн}} = \frac{T_t}{P_{\text{е.ак}}} \cdot 100,$$

де  $T_t$  — кількість зайнятих на  $t$ -ту дату;  $P_{\text{е.ак}}$  — кількість економічно активного населення.

Коефіцієнт зайнятості розраховується як щодо населення в цілому, так і щодо окремих статевих та вікових груп населення.

Класифікація населення за статусом на ринку зайнятості, що діє в Україні, цілком відповідає Міжнародній класифікації статусу зайнятих, останню редакцію якої було прийнято 28 січня 1993 р. на XV Міжнародній конференції з проблем статистики праці.

За статусом у зайнятості класифікується лише економічно активне населення, тобто зайняті та безробітні — частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів

і послуг на благо суспільства. З урахуванням статусу в зайнятості по суті визначається соціальний стан індивіда в суспільстві.

У класифікаторі за статусом у зайнятості розподіляються роботи, які виконуються індивідами у певні терміни, при цьому враховується як явний трудовий договір з іншими індивідами й організаціями, так і неявний. Основним критерієм при визначенні статусу в зайнятості служить ступінь економічного ризику, елементом якого є вид взаємин особи, наділеної певними повноваженнями (у межах встановлених обов'язків), з працівниками підприємства чи іншими особами.

Групи за статусом у зайнятості визначаються з урахуванням розбіжностей між роботою за наймом, з одного боку, і роботою на власному підприємстві (самозайнятістю) — з іншого.

*Робота за наймом* — це вид трудової діяльності, за якої укладається трудовий договір, що гарантує особі, яка виконує роботу з найму, винагороду, що прямо не залежить від доходу підприємства чи організації. При цьому основні фонди й активи є власністю інших осіб.

*Робота на власному підприємстві* — це вид трудової діяльності, за якої винагорода прямо залежить від доходу, одержуваного від виробництва товарів і послуг. Особи, які займаються такою діяльністю, приймають управлінські чи інші виробничі рішення і делегують їх прийняття іншим особам, зберігаючи за собою відповідальність за діяльність підприємства. До самозайнятого населення належать роботодавці; особи, які працюють на індивідуальних засадах; члени колективних підприємств і неоплачувані працівники сімейних підприємств.

Класифікація за статусом у зайнятості містить такі групи:

1. *Наймані працівники* — особи, які виконують роботу за наймом і які уклали письмовий трудовий договір, контракт чи усну угоду з керівником підприємства будь-якої форми власності з визначенням умов трудової діяльності осіб, за якою вони одержують обумовлену при найманні оплату готівкою або в натуральному вигляді.

До цієї групи входять також особи, які призначені або затверджені на оплачувану посаду, включаючи керівників, директорів і керуючих підприємств та організацій, служителів культу.

Наймані працівники поділяються на підгрупи:

- цивільна робоча сила;
- військовослужбовці (особи, що мають високе звання і перебувають на дійсній військовій службі за контрактом чи за призовом).

До військовослужбовців не належать особи, які перебувають на службі в органах внутрішніх справ у рядовому чи начальницькому складі, яким присвоєно спеціальні звання “міліція”, “внутрішня служба” чи “юстиція”. Особи, які проходять підготовку у військових навчальних закладах на денній формі, не належать до цієї категорії і входять до складу економічно неактивного населення.

Наймані працівники розподіляються за тривалістю наймання на роботу на постійних, тимчасових та сезонних працівників, а також найнятих на випадкові роботи.

2. *Роботодавці* – особи, які постійно працюють на власному (сімейному) підприємстві, та особи, що займаються професійною діяльністю або ремеслом на самостійній основі і постійно використовують працю найманих працівників.

Роботодавцем є керуючий сімейним підприємством, якщо його родина володіє підприємством без поділу на частки володіння між членами родини і використовує працю найманих працівників на постійній основі. При цьому свої управлінські функції роботодавець може здійснювати самостійно або делегувати їх найманому керівнику.

3. *Особи, що працюють на індивідуальній основі*, – особи, які самостійно або з одним чи кількома партнерами здійснюють діяльність, що приносить дохід, і не використовують працю найманих працівників на постійній основі. Вони можуть використовувати працю найманих працівників на дуже короткі періоди (сезонні або випадкові роботи). Партнерами зазвичай є члени однієї родини чи одного домашнього господарства.

4. *Неоплачувані працівники сімейних підприємств* — особи, які працюють без оплати на приватному сімейному підприємстві, яким володіє родич.

5. *Члени колективних підприємств* — особи, які працюють у колективних підприємствах і є членами колективу власників цього підприємства. Кожен член колективного підприємства має рівні з іншими членами права при вирішенні питань виробництва, збуту та інших, а також при розподілі доходу підприємства між його членами. Слід зазначити, що до цієї групи не включаються наймані працівники, які працюють у колективних підприємствах.

Серед членів колективних підприємств вирізняють такі підгрупи: члени виробничих кооперативів, колгоспники, члени товариств, члени інших колективних підприємств.

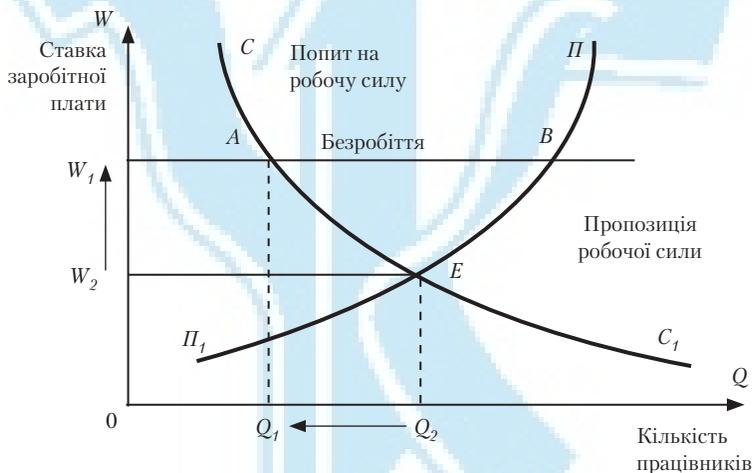
Особи, які не піддаються класифікації за статусом у зайнятості, — це особи, наявна інформація про яких є недостатньою для того, щоб зарахувати їх до однієї з перелічених категорій.

Протилежним до зайнятості населення є безробіття — економічна категорія, що відображає економічні відносини щодо вимушеної незайнятості працездатного населення. В умовах ринкової економіки воно є циклічним явищем на ринку праці, що виражається у перевищенні пропозиції робочої сили над попитом на неї.

У класичній теорії існує поняття “класичного безробіття”, що є наслідком занадто високої ставки заробітної плати порівняно з тією, яка врівноважувала б попит на робочу силу та її пропозицію і зафіксована, наприклад, профспілками. Висока ставка заробітної плати змушує роботодавців скорочувати попит, а власників робочої сили — пропонувати її в кількості, що перевищує потребу, як це показано на рис. 39.

*Безробітні* — це працездатні громадяни працездатного віку, які з незалежних від них причин не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів через відсутність відповідної роботи, зареєстровані у державній службі зайнятості, шукають роботу і здатні приступити до праці (ч. 1 ст. 2 Закону України “Про зайнятість населення”) [1]. Порядок

реєстрації громадян як безробітних встановлено Положенням “Про порядок реєстрації громадян як безробітних, виплати допомоги по безробіттю та про умови надання додаткової матеріальної та іншої допомоги безробітним і членам їхніх сімей”, затвердженим Кабінетом Міністрів України від 29 квітня 1993 р., та Інструкцією “Про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних державною службою зайнятості”, затвердженою Міністерством праці України від 1 березня 1994 р.



**Рис. 39. Класичне безробіття:**

$E$  – точка рівноваги (ціна робочої сили);  $C_1C$  – попит на робочу силу;  $Q$  – кількість працівників;  $A$  – рівень попиту на робочу силу при скороченні працівників;  $W$  – ставка заробітної плати;  $W_1$  – збільшена ставка заробітної плати;  $W_2$  – ставка заробітної плати базова;  $PP_1$  – пропозиція робочої сили;  $B$  – рівень пропозиції робочої сили при збільшенні ставки заробітної плати

Статус безробітного надається громадянину одночасно з призначенням допомоги на випадок безробіття. Для цього громадянин повинен наступного дня після закінчення певного терміну, встановленого для пошуку відповідної роботи, особисто подати до державної служби зайнятості письмову заяву

та довідку, видану місцевими органами державної виконавчої влади або податковою адміністрацією про те, що він не займається підприємницькою діяльністю. Особи, яким виплата допомоги з безробіття може нараховуватися відповідно до підпункту “б” п. 1 ст. 26 та підпункту “а” п. 1 ст. 29 Закону “Про зайнятість населення”, подають довідку про середню зарплату за останнім місцем роботи. Рішення про надання громадянину статусу безробітного з призначенням допомоги на випадок безробіття приймається керівником державної служби зайнятості та оформляється наказом (розпорядженням), номер і дата якого вносяться до картки персонального обліку громадянина, який шукає роботу. Згідно зі ст. 2 Закону “Про зайнятість населення” [1], не можуть бути визначені безробітними громадяни:

- віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були звільнені у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням чи ліквідацією підприємства, установи, організації або скороченням кількості (штату);
- які вперше шукають роботу і не мають професії (спеціальності), у тому числі випускники загальноосвітніх шкіл, у разі їх відмови від продовження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру;
- які відмовилися від двох пропозицій відповідної роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, що шукають роботу. При цьому вони втрачають право на надання статусу безробітного строком на 3 місяці з подальшою переєстрацією;
- які мають пенсію відповідно до законодавства України.

Відповідно до Закону України “Про зайнятість населення”, громадянам, визначеним у встановленому порядку безробітними, виплачується допомога з безробіття та матеріальна допомога членам їхніх сімей (з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей), які перебувають на їх утриманні. Громадяни, визнані безробітними, мають також право на отримання безвідсоткової позики для заняття підприємницькою діяльністю. Причинами безробіття в Україні є:

- структурні зрушення в економіці, за яких впровадження нових технологій, устаткування призводить до скорочення зайвої робочої сили;
- економічний спад або депресія, що змушують роботодавців знижувати потреби у всіх ресурсах, у тому числі й трудових;
- політика уряду і профспілок у сфері оплати праці та підвищення мінімального розміру заробітної плати, що призводить до збільшення витрат виробництва і зниження попиту на робочу силу;
- сезонні зміни в рівні виробництва в окремих галузях економіки;
- зміни в демографічній структурі населення, особливо збільшення кількості населення працездатного віку, що призводить до підвищення попиту на працю і збільшення імовірності безробіття.

Рівень безробіття визначається через коефіцієнт безробіття

$K_{\text{Безр}}$ :

$$K_{\text{Безр}} = \frac{B_t}{P_{\text{е.ак}}} \cdot 100,$$

де  $B_t$  — кількість безробітних на  $t$ -ту дату;  $P_{\text{е.ак}}$  — кількість економічно активного населення на  $t$ -ту дату.

На 1 лютого 2002 р. рівень офіційного безробіття в Україні становив 3,75 % усього працездатного населення (2,1 млн чол.) [98], а на 1 лютого 2012 р. становив 1,97 %.

Якщо в чисельнику стоїть загальна кількість безробітних (у віці від 15 до 70 років), які на момент обстеження протягом тижня не мали роботи (дохідного заняття), але шукали її, то коефіцієнт безробіття визначається за методологією Міжнародної організації праці, а якщо в чисельнику стоїть кількість офіційно зареєстрованих безробітних у працездатному віці, то визначається коефіцієнт офіційного безробіття.

У ринковій економіці безробіття відображає економічну доцільність використання трудових ресурсів. Можливість його регулювання залежить від наукового обґрунтування теорії, що розкриває його суть, структури видів і форм. У науковій літе-

ратурі немає чіткості у визначенні форм і видів безробіття, а в запропонованих класифікаціях ці поняття ототожнюються. Однак Т. І. Богданова [31] доводить, що класифікаційною ознакою різних видів безробіття є соціально-економічні причини, що його викликають. За причинами виникнення вирізняють такі види безробіття: структурне, економічне, фрикційне, сезонне, залишкове, імпортоване, інституційне. У кожному з них можна виокремити й інші різновиди, які об'єднуються однією причиною їх виникнення.

Кожен вид безробіття може набувати різних форм. До системи критеріїв формування форм безробіття пропонується зараховувати його тривалість, волевиявлення незайнятого громадянина, можливість до вивчення, повторність, обсяг безробіття. Традиційний структурний критерій, за яким нині розглядають види безробіття, характеризує склад громадян, які шукають роботу, тобто безробітних, а не види безробіття.

Розроблену класифікацію видів і форм безробіття відображено на рис. 40.

До чинників формування безробіття можуть належати:

- нестача сукупного ефективного попиту;
- негнучкість системи відносних цін і ставок заробітної плати і її нестабільність, що пов'язана з грошовою експансією держави і подальшою інфляцією;
- недостатня мобільність робочої сили;
- структурні зрушення в економіці;
- дискримінація на ринку праці щодо жінок, молоді, представників національних меншин;
- демографічні зміни в кількості та складі робочої сили;
- сезонні коливання в рівнях виробництва окремих галузей економіки.

Однак залежно від економічної ситуації, демографічних змін, соціально-економічних, адміністративно-організаційних та законодавчо-правових елементів механізму державного регулювання зайнятості населення на макроекономічному рівні роль і важливість чинників формування безробіття змінюються і на різних етапах розвитку економіки виникають і панують такі види безробіття (див. рис. 40):

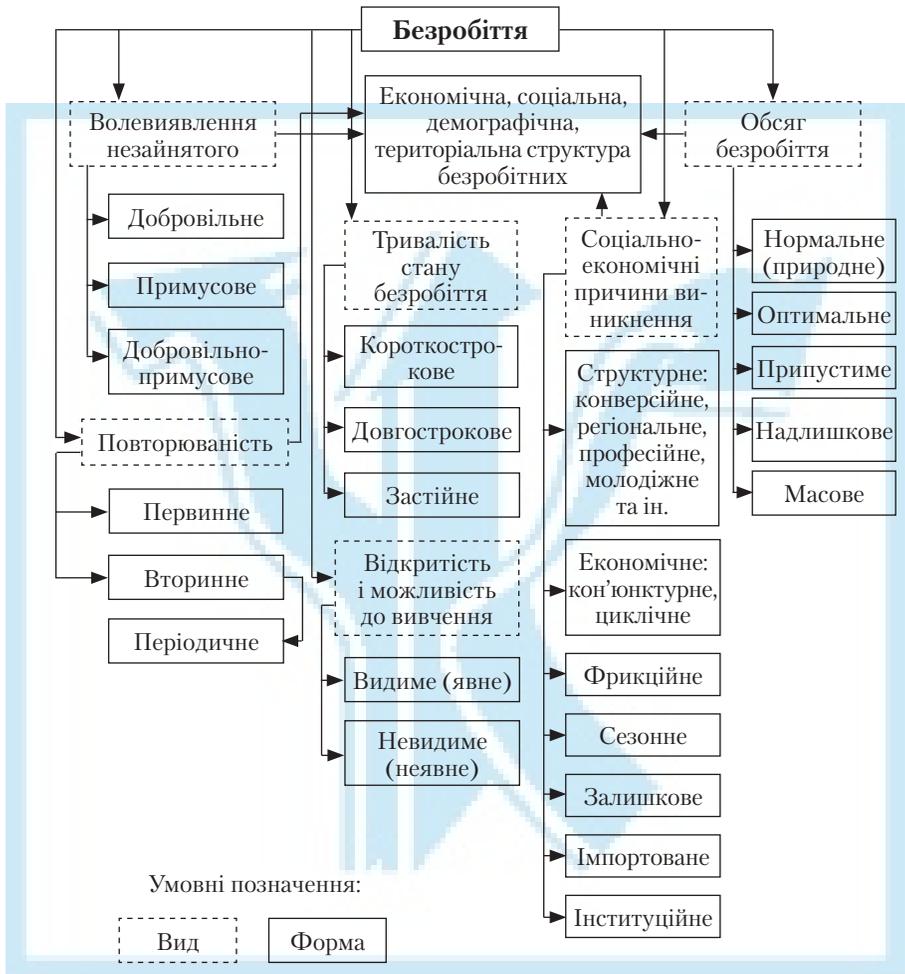


Рис. 40. Класифікація видів і форм безробіття

- *фрикційне* (пов'язане з плинністю робочої сили і переходом від одного виду діяльності до іншого);
- *структурне* (виникає внаслідок професійної невідповідності, географічної віддаленості місця роботи, недостатньої професійної підготовки тощо). Структурне безро-

біття відрізняється від фрикційного тим, що працівників, які втратили роботу в одних секторах економіки, не можна використати в інших. Окрім того, структурне безробіття є тривалим і має, як правило, хронічний характер;

- *технологічне* (витіснення працівників внаслідок впровадження нової, як правило, автоматизованої техніки і технології);
- *сезонне* (працевлаштування протягом певного періоду, як правило, в сільському господарстві);
- *конверсійне* безробіття — спричинюється скороченням кількості армії та зайнятих у галузях оборонної промисловості. Розміри цього безробіття можуть коливатися від незначних до великих;
- *циклічне* — вид безробіття, яке постійно змінюється за своїми масштабами, тривалістю і складом, що пов'язано з циклом ділової кон'юнктури. Масштаби і тривалість циклічного безробіття досягають максимуму під час спаду (кризи) виробництва і мінімуму — під час піднесення. Отже, розміри ринку праці коливаються разом з коливанням циклу ділової кон'юнктури. Найбільшою мірою від циклічного безробіття потерпають молодь, жінки, люди похилого віку і некорінне населення;
- *інституційне* безробіття — породжується правовими нормами, які впливають на важливі елементи ринку праці, на попит і пропозицію праці. Воно може бути, наприклад, спричинене запровадженням гарантованої мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою (надмірні соціальні виплати знижують пропозицію праці, а високі ставки оподаткування, скорочуючи доходи, роблять їх порівнянними із сумами виплат за соціальними програмами, що також знижує пропозицію робочої сили).

На ринку праці вирізняють також застійне і хронічне безробіття.

*Застійне безробіття* охоплює найстійкіший контингент безробітних: бідних, бродяг, безпритульних та ін.

*Хронічне безробіття* пов'язане з відставанням інвестицій від темпів збільшення кількості найманих працівників, а воно, у свою чергу, пов'язане з технологічним безробіттям, що залежить від переходу до нової техніки і технології, з механізацією та автоматизацією виробництва, що супроводжується вивільненням робочої сили і найманням працівників принципово нових спеціальностей та кваліфікацій. Певною мірою воно пов'язане з конверсійним безробіттям, що спричинюється скороченням кількості армії та зайнятих у галузях оборонної промисловості. Розміри цього безробіття можуть значно коливатися.

Іноді в літературі зустрічається поняття “ефект гістерезису”. Це стан, коли безробіття досягнуло досить високого рівня і може значною мірою самовідтворюватися й утримуватися на цьому рівні.

У країнах Європейського Союзу щорічні втрати від безробіття становлять понад 200 млн євро. У країнах, що розвиваються, є понад 800 млн безробітних. У 1999 р. з приблизно 3 млрд працездатного населення планети повністю безробітними були 150 млн осіб, частково безробітними — 900 млн. В Україні в 1999 р. налічувалося понад 1,5 млн безробітних, а приховане безробіття (вимушені неоплачувані відпустки, скорочений робочий день) становило приблизно 40 % сукупної робочої сили.

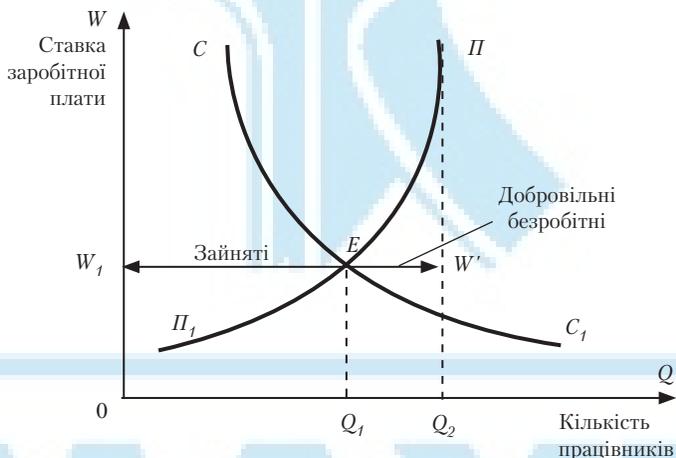
Нині в умовах поступового розвитку економіки України ситуація деякою мірою змінилася. Мовою цифр це виглядає так: станом на 1 лютого 2002 р., відповідно до статистичної звітності підприємств, установ та організацій, потреба у працівниках становила 104,9 тис. осіб, що майже на половину більше, ніж у відповідний період попереднього року. Навантаження на одне вільне місце становило 9 осіб проти 17 (станом на 1 лютого 2001 р. та 1 листопада 2002 р.) [37]. У 2009 р. навантаження склало 10 осіб.

Незважаючи на обмежену кількість вільних робочих місць, кількість людей, що отримали роботу за сприяння служби зайнятості у січні 2002 р. (порівняно з січнем 2001 р.), збільшилася майже на третину і становила 48,9 тис. осіб. На 1 листопада 2002 р. рівень зареєстрованого безробіття становив 3,6 % населення працездатного віку проти 4,2 % аналогічного періоду попереднього року [37]. У 2009 р. воно становило 2,1 %.

Економіка може бути ефективною і за наявності деякого добровільного безробіття. На рис. 41 добровільне безробіття показано відрізком між точкою рівноваги  $E$  та рівнем запропонованої на ринку праці робочої сили. Якщо попит на робочу силу підвищиться, то ставка заробітної плати також збільшиться (крива попиту зміститься вправо). Добровільне безробіття також скоротиться, тому що ставка заробітної плати збільшиться.

Рівень безробіття в Україні, крім поточного стану ділової активності, визначається природним рівнем безробіття, за якого в довготерміновому періоді кількість людей, які залишають роботу, дорівнює кількості, які її знаходять, тобто безробіття виникає при збалансованості ринку робочої сили.

*Природний рівень* безробіття — це рівень наявності безробітних, при якому ефективно зростає виробництво, зберігається економічна стабільність та є незначним рівень інфляції. До природного безробіття зараховують інституційне та фрикційне безробіття і деякою мірою структурне безробіття.



**Рис. 41. Добровільне безробіття:**

$CC_1$  — попит на робочу силу;  $PP_1$  — пропозиція на робочу силу;  
 $W$  в точці  $E$  — ставка заробітної плати, що задовольняє продавців та покупців робочої сили (ціна робочої сили);  
 $W$  — ставка заробітної плати

Якщо кількість тих, хто шукає роботу, перевищує наявні вакансії, то ринок робочої сили не є збалансованим; при цьому спостерігається дефіцит сукупного попиту і циклічне безробіття. З іншого боку, при надлишковому сукупному попиті відчувається “нестача” робочої сили, тобто кількість вільних робочих місць перевищує кількість працівників, які шукають роботу. У такій ситуації фактичний рівень безробіття нижчий від природного рівня.

У різних країнах природний рівень безробіття є різним і залежить від демографічних характеристик нації та особливостей соціальної політики держави. У європейських країнах він є більшим і дорівнює близько 10 % у Франції та Німеччині, приблизно 8 % – у Великобританії. У США природний рівень безробіття становить 4–5 %. На 1.01.2009 р. – 94,4 % до мінімальної заробітної плати.

Для України правильно оцінити природний рівень безробіття складно насамперед тому, що не існує даних щодо безробітних за великий проміжок часу, особливо під час зростання економіки. Проте політика держави спрямована на його скорочення і на подолання безробіття загалом. Це важливо тому, що в ситуації, коли фактичний рівень безробіття перевищує його природний рівень на 1 %, починає діяти закон А. Оукена, відповідно до якого перевищення природного рівня безробіття на 1 % викликає спад обсягу виробництва приблизно на 2–2,5 %.

Безробітні мають право на отримання матеріальних виплат у вигляді допомоги з безробіття.

Підставою для виплати допомоги в разі безробіття в розвинених країнах світу є обов’язковість реєстрації безробітного на біржі праці, активний пошук роботи в останній період, певний період працевлаштування до отримання статусу безробітного (це вагома перешкода для зарахування до категорії безробітних тих, хто вперше намагається влаштуватися на роботу) і звільнення підприємцем (а не добровільне), готовність стати до роботи за пропозицією біржі праці (бюро зайнятості та інших структур), відсутність інших доходів. Законодавством встановлено період перебування в статусі безробітного, після закін-

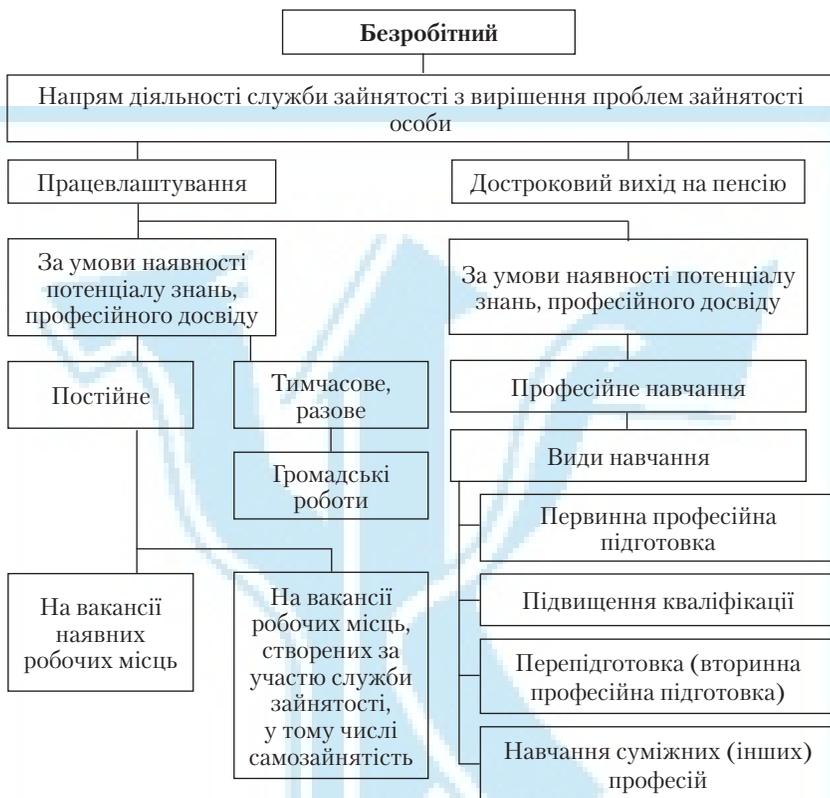
чення якого величина виплат скорочується (що змушує безробітного шукати нове місце роботи). Допомога у разі безробіття є найтривалішою в Голландії (38 місяців), у Данії та Франції (30 місяців), а найкоротшою — у США (26 тижнів). Найбільші розміри такої допомоги у Швеції (90 % від заробітної плати), у Швейцарії та Голландії (70 %), у Данії (64 %); найменші — в Італії (15 %), Великобританії (16 %), Ірландії (29 %), США (50 %).

В Україні середній розмір допомоги з безробіття у 2000 р. становив приблизно 13,5 %, а у 2001 р. — приблизно 16 % від заробітної плати. На 1 січня 2009 р. — 94,4 % до мінімальної заробітної плати.

Однак допомога з безробіття — це пасивна форма участі держави на ринку праці. Для активізації скорочення кількості безробіття необхідно, щоб кожний регіон (місто) мав свою технологічну схему вирішення проблем зайнятості безробітних. Прикладом може бути схема, наведена на рис. 42.

Крім зазначених у схемі напрямів активної політики зайнятості, до них також належать:

- сприяння та створення умов для розвитку і структурно-технологічної перебудови суспільного виробництва;
- створення ефективної державної служби зайнятості, яка повинна здійснювати аналіз та прогноз попиту і пропозиції робочої сили, здійснювати профорієнтаційну діяльність, організувати професійну підготовку та перепідготовку, підвищення кваліфікації, оплачуючи їх вартість; проводити облік вільних робочих місць, вакантних посад і незайнятих громадян, які бажають працювати, а також виконувати чимало інших функцій;
- створення умов для організації та розвитку малого і середнього бізнесу;
- сприяння створенню нових підприємств;
- надання безробітним безвідсоткової позики для організації підприємницької діяльності та індивідуальної трудової діяльності;
- сприяння територіальній та галузевій мобільності;
- організація громадських робіт;



*Рис. 42. Технологічна схема вирішення проблем зайнятості безробітних [97]*

- створення нових робочих місць, що відповідають умовам та вимогам охорони праці;
- закриття старих, неефективних робочих місць;
- резервування робочих місць для тих, хто не є конкурентоспроможним на ринку праці, але може працювати.

Отже, під активним регулюванням зайнятості розуміють попереджувальні заходи держави щодо ефективного впливу на рівень зайнятості через збалансованість попиту і пропозиції. Така політика зумовлює високопродуктивну і вільно обрану зайнятість, що тісно пов'язана з державним регулюванням у сфері зайнятості.

Пасивна політика спрямована головним чином на розв'язання проблем стосовно незайнятого населення. Це зокрема організація системи допомоги безробітним і членам їхніх сімей, заходи щодо обмеження пропозиції, а також загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття\* та виплати одноразової матеріальної допомоги.

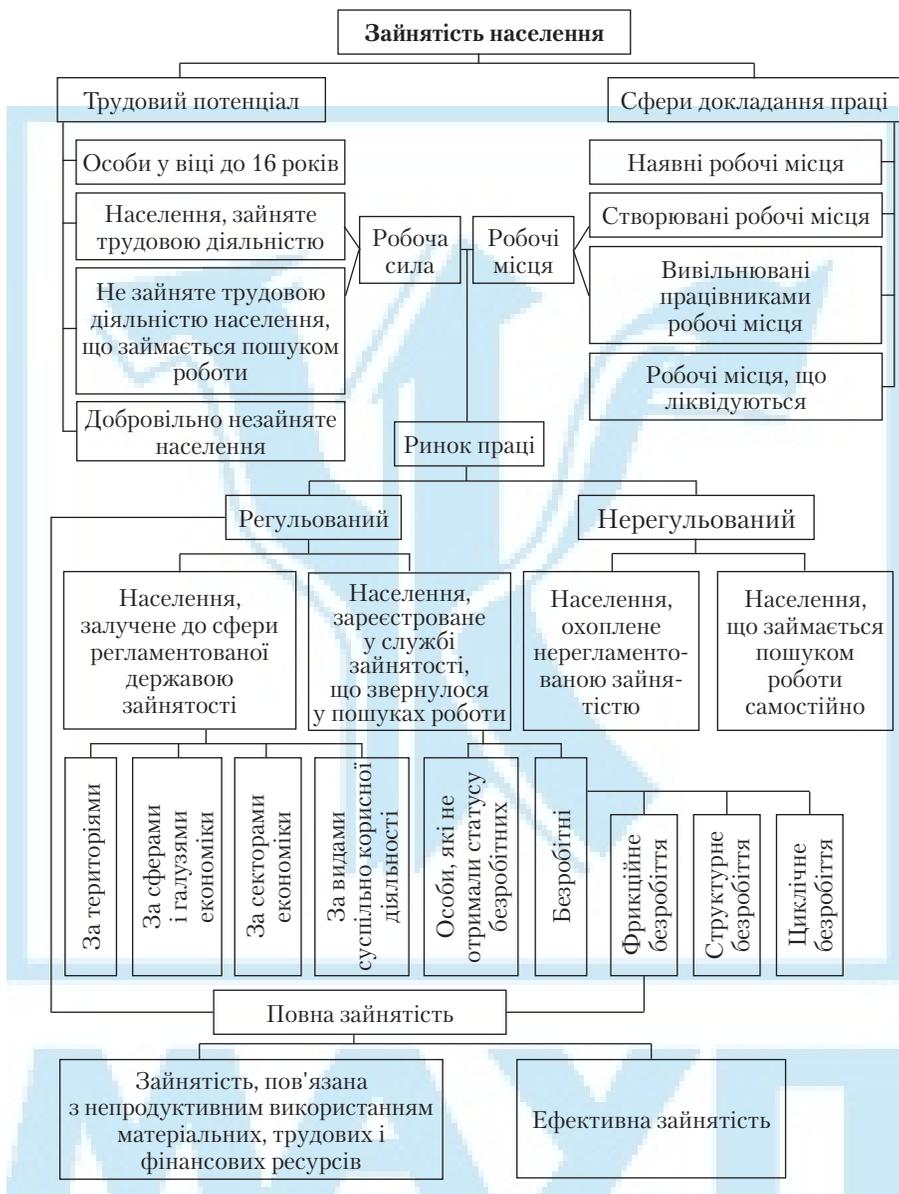
Нині Україна стоїть перед необхідністю формування політики зайнятості, яка б враховувала створення мотиваційних механізмів високоефективної праці та забезпечення соціального захисту населення у сфері зайнятості у разі втрати робочих місць.

У другій половині 80-х років ХХ ст. було визначено й офіційно схвалено концепцію ефективної зайнятості, тобто не загальної, а соціально орієнтованої зайнятості (рис. 43) з такими основними компонентами: скорочення (ліквідація в майбутньому) тяжкої, примітивної, некваліфікованої праці; стимулювання гнучких форм зайнятості, що дає можливість забезпечити роботою всіх бажаючих працювати, наскільки вони того бажають; формування соціального партнерства працюючих за наймом з адміністрацією, що передбачає можливість ведення переговорів щодо умов і оплати праці; свобода вибору місця роботи з урахуванням форми власності (державне, приватне, кооперативне, колективне, спільне підприємства і т. д.); зміцнення зв'язку оплати праці з кінцевим результатом; ліквідація принципу оплати за вихід, за робоче місце; визнання суспільно корисної праці в сім'ї; запровадження мінімуму і ліквідація максимуму заробітної плати.

---

\* Фонд формується за рахунок держбюджету, страхових внесків та фінансових санкцій щодо порушників порядку їх сплати, а також благодійних внесків. Розміри допомоги з безробіття визначаються у відсотках до середньої зарплати або доходу застрахованих осіб залежно від страхового стажу (до 2 років – 50 %, від 2 до 6 років – 55 %, від 6 до 10 років – 60 %, більше 10 років – 70 %). У перші 90 календарних днів ті, хто залишився без роботи, отримують матеріальну допомогу, що дорівнює 100 % від певного розміру зарплати, протягом наступних 40 календарних днів – 80 %, далі – по 70 %.

Закон набрав чинності з 1 січня 2001 р. (крім статей, які Верховна Рада України щорічно приймає під час затвердження розміру страхових внесків) [59].



**Рис. 43. Принципова схема формування ефективності зайнятості населення в умовах ринку праці**

Світовий досвід умовно поділяє організацію ефективної зайнятості на два типи — американський і шведський. Система зайнятості у США спрямована на активний пошук роботи. При цьому можна розраховувати на отримання необхідної інформації (наприклад, на місцевому, регіональному, національному рівнях країни — це електронні банки робочих місць), консультаційну допомогу, гарантовану сплату допомоги за рахунок коштів підприємців. У результаті у всіх професійних групах 40 % безробітних знаходять роботу протягом місяця. Ця система, включаючи монополію державної служби, що сприяє найму, дає широкі можливості для вибору роду занять.

Система зайнятості у Швеції спирається на активну державну політику на ринку праці і має на меті повну ліквідацію безробіття. Вона передбачає загальнонаціональну систему заходів щодо створення нових робочих місць, а також загальний облік вакансій, професійну підготовку та перекваліфікацію вивільнених працівників. Висока зайнятість у Швеції є результатом вдалого поєднання ефективної взаємодії конкурентного механізму ринкової економіки й активного державного регулювання у сфері зайнятості.

Досвід Швеції чи США або іншої розвиненої країни не можна автоматично перенести в Україну з її кризовою економікою та обмеженими бюджетними можливостями. Ситуація на ринку праці в Україні потребує відмови від застосування пасивного варіанта політики зайнятості (сплата високої грошової допомоги з безробіття тривалий час) та переорієнтації її на активні заходи, що стимулюють прискорений пошук праці або ж набуття нової професії. Для пом'якшення негативних соціальних наслідків ринкової економіки необхідно перейти до такої моделі управління зайнятстю, яка поєднували б як елементи ефективного використання трудового потенціалу, так і механізми соціального захисту населення. Основні шляхи забезпечення ефективної зайнятості населення наведено на рис. 44.

Досягненню ефективної зайнятості населення значною мірою сприяє розробка і виконання програм зайнятості населення, що формується як на місцевому, так і на державному рівні.



*Рис. 44. Основні шляхи забезпечення ефективною зайнятості населення*

Програми зайнятості складаються на три роки. На рівні держави Президентом України затверджується Державна програма зайнятості населення, а на рівні кожної області – обласною адміністрацією – обласна програма зайнятості. Програми є механізмом реалізації державної стратегії сприяння зайнятості населення в Україні.

Мета програми – забезпечити здійснення державної політики зайнятості населення, запобігти масовому безробіттю внаслідок структурної перебудови економіки, створити додаткові гарантії щодо працевлаштування громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту і нездатні через незалежні від них причини на рівних конкурувати на ринку пра-

ці, а також щодо соціального захисту безробітних шляхом реалізації законів України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та “Про зайнятість населення”. Державна програма зайнятості населення складається із семи розділів:

1. Загальні положення.
2. Зайнятість населення у попередніх роках.
3. Основні напрями державної політики зайнятості на запланований період.
4. Формування трудового потенціалу.
5. Перспективи зайнятості населення на плановий період.
6. Соціальний захист безробітних.
7. Механізм реалізації Державної програми зайнятості населення.

Виконання Державної програми дає змогу значною мірою поліпшити ситуацію на ринку праці і створити умови для досягнення ефективної зайнятості.

### **Класична і неокласичні теорії зайнятості**

Теорії зайнятості мають велику історію і пов’язані із загальним розвитком економічної науки.

Класична теорія зайнятості розглядається у працях таких відомих економістів минулого, як А. Сміт, Д. Рікардо, Ж. Сей та ін. Класики вважали, що ринкова система здатна забезпечити повне використання ресурсів, у тому числі й ресурсів робочої сили. Вони стверджували, що повна зайнятість є нормою ринкової економіки, а найкращою економічною політикою — політика невтручання держави.

Сей стверджував, що сам процес виробництва товарів створює дохід, рівний вартості вироблених товарів, тобто необхідний і достатній для закупівлі всієї продукції на ринку. За законом Сея, збільшення пропозиції товарів на певну суму автоматично призводить до збільшення попиту на таку ж суму, оскільки попит і пропозиція товарів не можуть не збігатися, бо пропозиція сама породжує попит. На перший погляд, це ніби й так. Але виникає недостатність споживання. У результаті — не-

продані товари, скорочення виробництва, безробіття. Проте цю проблему, стверджують класики, можна подолати через зміну відсоткової ставки.

Величина досить високого прагнення до заощадження є тим більшою, чим вища відсоткова ставка. Це яскраво проявилось в нашій дійсності. Але заощадженням протистоять інвестиції, які збільшуватимуться, якщо відсоткова ставка знижуватиметься.

На думку класиків, економіка подібна до гігантської ванни, в якій об'єм води відповідає випуску продукції і зайнятості, а вливання інвестицій врівноважується зливом заощаджень.

Економісти-класики додатково обґрунтовували свій висновок про те, що повна зайнятість є нормою для ринкового господарства, ще одним аргументом — еластичністю співвідношення цін і заробітної плати.

Обсяг продукції, який можна реалізувати, залежить не лише від рівня загальних витрат, а й від рівня цін. Наприклад, якщо витрати на виробництво продукції становили 1000 доларів, то можна реалізувати 100 виробів за ціною 10 доларів за виріб, якщо ж витрати скоротилися до 800 доларів, то ці ж 100 виробів можна реалізувати лише за 8 доларів.

Тому заощадження, зменшуючи суму витрат на купівлю, не так зменшують обсяг виробництва і зайнятість, як призводять до зниження цін. Останнє потребує зниження витрат виробництва, в тому числі й щодо заробітної плати, оскільки збереження ставок зарплати призведе до надлишків робочої сили та підвищення безробіття.

Отже, підприємці знижуватимуть ставки оплати праці. З цим змушені будуть погодитися безробітні, враховуючи конкуренцію на ринку праці. У свою чергу, це спричинить зниження цін і на інші товари.

Так, економісти-класики дійшли висновку, що вимушене безробіття є неможливим. Такі важелі ринкового регулювання, як ставка відсотка та еластичність співвідношення цін і зарплати, були здатні, на їх думку, підтримати повну зайнятість. Вони зображали ринкову економіку як саморегульова-

ну, при цьому допомога держави вважалася не просто зайвою, а й шкідливою.

Неокласичний напрямок дістав завершене відображення в працях А. Маршалла та А. Пігу.

Найяскравішими представниками сучасного неокласичного напрямку є монетаристи (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс, Ф Хайск). Їхня ідея — відмова від методів активного державного втручання, а лозунг — “Назад до Сміта”. Вони є прихильниками стійкості приватного ринкового господарства, яке завдяки своїм внутрішнім тенденціям прагне до стабільності та самоналагоджування.

Спираючись на класичну економічну теорію, вони відстоюють можливість досягнення макроекономічної стабільності та довгострокової рівноваги тільки в умовах повністю вільних, конкурентних ринків з гнучкими цінами і заробітною платою, без втручання держави, монополій чи профспілок.

Державне регулювання повинно обмежуватися контролем над грошовим обігом, інші регулятори мають бути виключені. Фрідман виходив з того, що грошова політика повинна бути спрямована на досягнення відповідності між попитом на гроші та їх пропозицією. Для цього необхідно, щоб відсоток грошей в обігу відповідав приросту цін та національного доходу або ВНП.

Із середини 70-х років ХХ ст. значного поширення серед зарубіжних економістів набула теорія раціональних сподівань (TRC), яка ґрунтується на визначенні загальноприйнятого в економічній теорії положення, що люди ведуть себе раціонально. Ринкові суб'єкти збирають й обмірковують інформацію при формуванні сподівань стосовно речей, що становлять для них грошовий інтерес. Згідно з теорією, підприємці, споживачі та працівники розуміють, як функціонує економіка, і мають можливість використовувати доступну інформацію для прийняття рішень, які найкраще відповідають їхнім приватним інтересам.

Виробленню принципово нових підходів до цієї проблеми сприяла поява у 1958 р. відомої праці англійського економіста А. Філіпса “Співвідношення між безробіттям і ступенем вимі-

рювання грошової заробітної плати у Великобританії”, в якій він на аналізі статистичного матеріалу побудував криву, що характеризує зв’язок між середньорічним збільшенням заробітної плати і безробіттям (рис. 45).

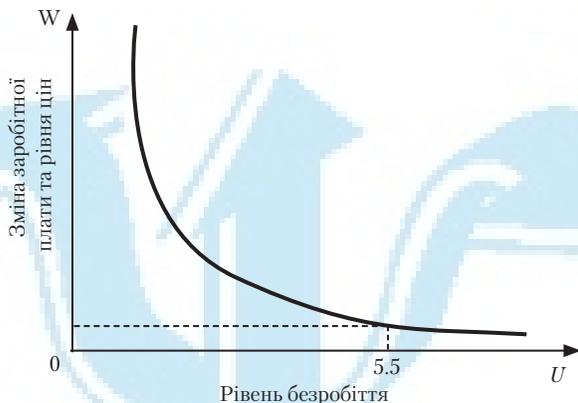


Рис. 45. Крива Філліпса

Узагальнивши дані про безробіття, заробітну плату та ціни на споживчі товари, Філліпс побудував криву, яка показала, що при рівні безробіття 5,5 % заробітна плата підтримується на одному рівні. Якщо ж безробіття скорочується, то заробітна плата підвищується, і навпаки. Така ж залежність існує між рухом безробіття та рівнем споживчих цін (інфляцією).

Позитивна роль монетаризму полягає в дослідженні механізму зворотного впливу грошей на товарний світ, а грошової політики на розвиток економіки.

### **Теорія К. Маркса про зайнятість і безробіття**

Маркс, як відомо, не ставив завдання поліпшити, вдосконалити капіталізм. Але його глибокі дослідження є важливими для розуміння сутності та причин безробіття, його впливу на становище робітничого класу.

Теорія зайнятості посідає значне місце в економічному вченні Маркса і базується на трьох важливих положеннях:

- теорії додаткової вартості;
- теорії збільшення органічної будови капіталу;
- законі народонаселення.

Основною рушійною силою і прагненням власників капіталу є привласнення додаткової вартості, отримання максимального прибутку. Гонитва за нею в умовах конкурентної боротьби змушує підприємців залучати нову техніку і технології, предмети праці та матеріали для підвищення продуктивності праці та якості продукції. У зв'язку з цим дедалі більші витрати йдуть на постійний капітал ("С") і все менші, порівняно, а іноді й абсолютно, – на змінний капітал ("V"), тобто на робочу силу. Відбувається збільшення органічної будови капіталу.

Таке збільшення зумовлене насамперед дією закону додаткової вартості. Прагнучи отримати надмірну додаткову вартість, підприємці зацікавлені в тому, щоб зменшувати індивідуальну вартість товарів на своїх підприємствах нижче суспільної. А для нього необхідні технічні вдосконалення та збільшення витрат на постійний капітал.

У результаті частка змінного капіталу зменшується, попит на робочу силу порівняно знижується, кількість зайнятих збільшується повільніше порівняно із збільшенням всього капіталу і всього суспільного виробництва.

Звідси Маркс формулює властивий для капіталістичного способу виробництва закон народонаселення. Він полягає в тому, що робітниче населення, "накопичуючи капітал, у дедалі більших розмірах виробляє засоби, що роблять його порівняно надлишковим населенням" [72].

Маркс показав циклічний характер розвитку капіталістичного виробництва і залежність безробіття від фаз циклу, а також роль безробіття у посиленні експлуатації працюючих. Він стверджував, що надлишкове населення є невіддільною складовою капіталістичного господарства, без якого воно не могло б ані існувати, ані розвиватися. Заслуговує на увагу аналіз Марксом прихованого безробіття в сільському господарстві та застійного безробіття.

## Теорія зайнятості Д. Кейнса та неокейнсіанців

Д. Кейнс є видатним теоретиком і засновником економічної теорії регульованого капіталізму і зайнятості. Його основна праця “Загальна теорія зайнятості, відсотка і грошей”, яка вийшла в 1936 р., здійснила, можна сказати, революцію в аналізі економіки і зробила Кейнса одним з найвідоміших економістів усіх часів. У праці, висуваючи на перший план проблеми зайнятості, він писав: “Кінцева мета нашого аналізу — встановити, чим визначається рівень зайнятості”.

Книга починається з критики класичної теорії і особливо книги А. Пігу “Теорія безробіття”, в якій дано досить детальний виклад класичної теорії зайнятості.

За теорією Кейнса і його послідовників, при капіталізмі не існує жодного механізму, який би гарантував повну зайнятість, що причини безробіття та інфляції криються не в зовнішніх причинах, а в самій цій економічній системі, що не є і не може бути саморегульованою.

Кейнсіанці відкидають положення про те, що ставка відсотка здатна з’єднати і відрегулювати зливну трубу заощаджень і кран інвестицій та що ціни і зарплата не можуть бути еластичними в напрямку зниження.

Центральним пунктом теорії Кейнса є принцип ефективного попиту. Він виходив з того, що ключовою проблемою капіталістичного виробництва є місткість ринку, можливість його розширення. Брак ефективного попиту, за Кейнсом, лежить в основі кризових явищ, безробіття, недозавантаження виробничих потужностей, низьких темпів зростання виробництва.

Він доходить висновку, що капіталізм втратив механізм автоматичного відновлення рівноваги або, точніше, взагалі його не мав і не має. Звідси випливає найважливіший висновок про необхідність державного регулювання економіки, і насамперед — забезпечення необхідного обсягу ефективного попиту.

Його основна рекомендація урядам, яка вразила всіх на той час, полягала в тому, що вони повинні збільшити витрати (навіть шляхом інфляції) для стимулювання виробництва і повернення безробітних до робочих місць. Для ліквідації безробіття

необхідно збільшити державні витрати і довести загальний обсяг ефективного попиту до рівня, що забезпечує повну зайнятість. Інструментами вирішення цих завдань може бути податкова політика і видатки бюджету.

У період спаду виробництва і збільшення безробіття необхідно:

- збільшити державні витрати або
- знизити податки або
- співвіднести те й інше.

Найефективнішим прихильники кейнсіанської теорії вважали перше. У період піднесення економіки на їхню думку є можливим:

- зменшення державних витрат або
- збільшення податків або
- співвіднесення того й іншого.

Важливе значення в забезпеченні зайнятості Кейнс приділяв заробітній платі, в тому числі рекомендував урядам для зменшення безробіття здійснювати політику “заморожування” номінальної заробітної плати і зниження реальної за рахунок інфляції.

### **Інституціоналізм та концепція економіки пропозиції**

Представники інституціоналізму (Т. Веблен, Дж. Гелбрейт та ін.) трактують предмет економіки розширено, вважаючи за необхідне враховувати весь комплекс умов і чинників, що впливають на господарське життя: соціальних, правових, політичних. Вони виступають за розширення соціальних програм. Вважають, що державі потрібно взяти під свою опіку екологію, освіту, медицину. Стверджують, що питання соціальних гарантій зайнятості можуть бути важливішими, аніж питання рівня заробітної плати, що проблема безробіття є насамперед проблемою структурної незбалансованості — і тут дедалі більше проявляється зв'язок економіки та політики.

Основним змістом концепції економіки пропозиції є стимулювання сукупної пропозиції, активізація виробництва і зайнятості. Вона містить обґрунтування пропозиції, і насампе-

ред — у галузі податкової політики. Зокрема, передбачається скоротити всі види податків, спираючись на Лаффера, відмовитися від системи прогресивного оподаткування. Представники цієї концепції вважають, що зниження податків збільшить доходи і заощадження підприємців, знизить рівень відсоткової ставки, в результаті збільшуватимуться інвестиції. Зниження податку на зарплату збільшить привабливість додаткової роботи і залучення додаткових заробітків, посиляться стимули до роботи, збільшиться пропозиція робочої сили.

Але оскільки зниження податків веде до скорочення дохідної частини бюджету, пропонується скоротити соціальні програми та державний апарат, зменшити федеральні витрати на субсидії промисловим підприємствам, на розвиток інфраструктури тощо.

У США політика зниження податків, і насамперед для найзаможніших, що проводилася президентами Рейганом, а потім Бушем, насамперед суттєво збільшила дефіцит державного бюджету (з 79 млрд дол. у 1981 р. до 290 млрд дол. у 1992 р.) і державний борг (з 800 млрд дол. до 3 трлн дол. відповідно).

Темпи економічного зростання сповільнилися. Надії на збільшення капітальних вкладень за рахунок заощадження багатих не виправдалися. Інвестиції у XX ст. скоротилися відносно національного доходу у 80-ті роки порівняно з 60-ми роками XX ст. майже вдвічі.

### **Основні терміни і поняття**

Зайнятість населення, форми зайнятості: повна, неповна, часткова первинна, вторинна, незареєстрована, зареєстрована, неформальна, нелегальна; коефіцієнт зайнятості; наймані працівники; роботодавці; особи, що працюють на індивідуальній основі; члени колективних підприємств; безробітні; види і форми безробіття; теорії зайнятості, монетаристська, марксистська, інституціоналістська, кейнсіанська, класична, неокласична.

### **Питання для самоконтролю**

1. У чому полягає сутність зайнятості населення?
2. Які категорії громадян належать до зайнятого населення?

3. Що таке безробіття? Назвіть та охарактеризуйте його види і форми.
4. Відмінність між розрахунками рівня безробіття за методикою МОП та Міністерства статистики України.
5. Напрями активної та пасивної політики зайнятості.
6. Назвіть основні причини безробіття в Україні.
7. Яка існує шкала виплати допомоги з безробіття?
8. Назвіть основні шляхи ефективної зайнятості та розкрийте сутність концепції ефективної зайнятості.
9. У чому полягає відмінність між марксистською та інституціоналістською теоріями зайнятості?
10. Як глобалізаційні процеси впливають на зайнятість населення різних за економічним розвитком країн?
11. У наведеній таблиці типології безробіття зроблено три помилки, вкажіть їх.

Теорія	Основна причина безробіття	Тип безробіття
Кейнсіанська	Недосконалість ринку праці (мікроекономічні причини)	1. Структурне. 2. Сезонне. 3. Циклічне
Класична	Порушення макроекономічної рівноваги	1. Фрикційне. 2. Безробіття надлишкової пропозиції

МАУП

### ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

---

---

Вирізняють поняття “суспільна організація праці” та “організація праці”. Суспільна організація праці має такі основні елементи: відтворення робочої сили, форми та методи залучення людей до праці, розподіл суспільного продукту та кооперація праці в масштабах держави (регіону, області).

Основними напрямками організації праці на рівні підприємства є: удосконалення розподілу і кооперації праці в колективі; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; вивчення і впровадження передових прийомів і методів праці; удосконалення підбору, професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; удосконалення нормування і стимулювання праці; поліпшення умов праці та ділової робочої атмосфери у колективі; раціоналізація режиму праці та відпочинку; виховання сумлінного ставлення до праці. Таким чином, організація праці на рівні підприємства — це приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності та рівня відповідальності.

Суть кожного із зазначених напрямів можна коротко сформулювати так:

- удосконалення розподілу і кооперації праці: поліпшення технологічного, функціонального і кваліфікаційного розподілу праці; впровадження багатостатного (багатоагрегатного) обслуговування, суміщення професій і функцій; впровадження прогресивних форм і видів бригадної організації праці, тобто удосконалення кооперації праці;
- удосконалення організації та обслуговування робочих місць: правильне планування робочих місць відповідно до логічного процесу; організаційно-технічна оснащеність ро-

бочих місць та розширення типізації у їх плануванні; впровадження планово-попереджувальних систем обслуговування робочих місць, забезпечення ефективного використання робочого часу основних і допоміжних працівників;

- вивчення і впровадження передових прийомів і методів праці: раціоналізація трудових прийомів, дій та рухів; впровадження прогресивних методів організації праці в межах зміни; навчання працівників ефективних прийомів і методів роботи з метою економії робочого часу і підвищення продуктивності праці;
- удосконалення підбору, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів: розробка планів підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до потреб виробництва; організація менеджерами персоналу системи професійної орієнтації та професійного підбору кадрів; впровадження дієвих форм і методів підвищення кваліфікації кадрів; створення умов для забезпечення стабільності кадрів на підприємстві; дотримання типових програм і термінів навчання щодо професій і рівнів кваліфікації;
- удосконалення нормування праці: розробка і впровадження технічно обґрунтованих норм часу; їх перегляд за виробничої необхідності; удосконалення організації нормувальної роботи та поліпшення стану нормування праці працівників;
- поліпшення умов праці: нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці; дотримання вимог охорони праці та упорядкування побутової сфери виробництва; передбачення в колективних договорах процесу механізації важких і шкідливих робіт; усунення емоційно негативних чинників праці;
- раціоналізація режиму праці та відпочинку (внутрішньозмінного, тижневого, місячного і річного): впровадження раціональної змінності на підприємстві та його підрозділах, за окремими категоріями працівників; розробка плану пропозицій щодо ефективного використання позаробочого часу;

- виховання сумлінного ставлення до праці; формування культури виробництва; заохочення працівників до раціоналізації та винахідництва; підвищення відповідальності за результати праці та виконання режиму робочого часу.

Окрім суспільної організації праці та організації праці на рівні підприємства часто зустрічається поняття “наукова організація праці” (НОП) — тобто така організація праці, що базується на досягненнях науки і передовому виробничому досвіді. Наукова організація праці передбачає раціональну розстановку працівників; впровадження колективних форм організації праці; атестацію робочих місць та їх обслуговування; поліпшення підготовки та підвищення кваліфікації кадрів; вивчення, впровадження та поширення передових прийомів і методів праці; вдосконалення матеріального та морального стимулювання праці на трудовій та виконавській дисципліні. Наукова організація праці застосовується як засіб підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва з метою підвищення рівня добробуту народу. Але крім економічних завдань НОП вирішує і соціальні завдання: скорочення питомої ваги ручної, важкої та шкідливої для здоров'я людини праці; підвищення привабливості і творчого характеру праці. Структурно-логічну схему організації праці подано на рис. 46. Для оцінки рівня організації праці на підприємстві застосовується індексний метод, суть якого полягає в розрахунку системи оціночних коефіцієнтів щодо всіх напрямів організації праці. Абсолютні значення узагальнюючого показника порівнюються з нормативним (плановим). Максимальне значення коефіцієнта, що наближається до одиниці, вказує на порівняно високий рівень організації праці на підприємстві, а мінімальне — на несприятливі чинники, що негативно впливають на рівень організації праці.

Нормативне (планове) значення будь-якого коефіцієнта (як складового, так і кінцевого (узагальненого)), якщо воно не обумовлене державними або галузевими нормативними актами, визначається як найкраще при співвідношенні з досягнутим на споріднених підприємствах галузі, коли є такі дані, або як середньоарифметичне таких показників на цьому підприємстві за кілька років [43].

**Історія наукової організації праці**

- а) етапи у зарубіжних країнах (Тейлор, Гілберт, Форд, Мейо)
- б) вітчизняний розвиток (Гастев, Керженцев, Куйбішев, органи НОП і ТНТ)
- в) сучасні завдання НОП

НОП – постійний творчий процес, комплексність, плановість, боротьба з формалізмом

Наукові основи НОП

- Соціально-економічні
- Техніко-технологічні
- Психофізіологічні

Зміст і структура курсу НОП і ТНТ  
Зв'язок з іншими науками  
Методичні вказівки з вивчення курсу

Актуальність питання нормування

Норма та її роль

- а) обґрунтованість
- б) рівнонапруженість
- в) прогресивність
- технічна нормування
- економічна
- фізіологічна
- соціальна

- а) міра праці
- б) міра оплати
- в) основа нормування
- г) основа СОГ

Розробка і впровадження науково обґрунтованих норм часу

Необхідність впровадження норм

1. Розподіл і кооперація праці.
  2. Організація обслуговування робочого місця.
  3. Вдосконалення методів і прийомів.
  4. Вдосконалення нормування праці (її стимулювання).
  5. Поліпшення умов праці.
  6. Форми і методи підготовки кадрів.
  7. Зміцнення дисципліни
1. Аналіз організації виробничого процесу.
  2. Аналіз ОП на робочому місці.
  3. Вивчення використання робочого часу.
  4. Проектування нового раціонального процесу.
  5. Розрахунок ТОН.
  6. Впровадження ТОН. Створення організаційних передумов.
  7. Контроль за ТОН і своєчасний перегляд

Етапи розробки НОП

**Рис. 46. Структурно-логічна схема організації праці**

Існують різні формули розрахунку коефіцієнтів щодо кожного з напрямів організації праці, тобто складових організації праці, адже кінцевий (узагальнений) коефіцієнт ( $K_{y.o.n}$ ) розраховується за такою формулою:

$$K_{y.o.n} = \sqrt[n]{k_1 \times k_2 \times k_3 \dots k_n},$$

де  $k_1, k_2, k_3, \dots, k_n$  – складові коефіцієнти, відображають рівень організації праці щодо кожного з аналізованих напрямів;  $n$  – кількість оцінених напрямів організації праці.

Потрібно зазначити, що існує інший підхід до оцінки рівня організації праці як у цілому по підприємству, так і за окремими цехами. Він розраховується як середньозважена величина на базі загальних (інтегральних) показників, отриманих за окремими робочими місцями (дільницями), і розраховується за формулою:

$$K_{y.o.n} = \sum (P_i K_{y.o.mi}) / \sum P_i,$$

де  $K_{y.o.mi}$  – загальний (інтегральний) коефіцієнт організації праці на окремих  $i$ -х ділянках виробництва;  $P_i$  – кількість працівників на відповідних окремих виробничих ділянках, чол.

В основі як НОП, так і організації праці на рівні підприємства лежить трудовий процес, який являє собою сукупність дій виконавців щодо здійснення виробничих функцій, спрямованих на виробництво продукції. Зміст трудового аспекту виробничого процесу визначається технологією виробництва і залежно від цього працівник може або спостерігати виробничий процес, або безпосередньо впливати на нього. Залежно від цього трудові процеси поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні, автоматизовані та апаратні. Вони (трудові процеси) становлять сукупність дій працівника щодо здійснення цілеспрямованих змін предметів праці. Трудові процеси є частиною виробничого процесу – сукупності цілеспрямованих технологічних і трудових дій, у результаті яких предмети праці під впливом процесу праці перетворюються на продукти праці. Класифікацію виробничих процесів наведено на рис. 47.



*Рис. 47. Класифікація виробничих процесів [54]*

Класифікація і структура трудових процесів багато в чому є подібною до наведеної класифікації виробничих процесів.

Безпосередньо з виробничим процесом, незалежно від його виду, пов'язана організація робочих місць — первинної ланки виробництва.

Робоче місце — оснащена необхідними технічними засобами частина виробничої площі, в якій здійснюється трудова діяльність працівника або групи працівників, які разом виконують виробничі завдання виробництва матеріальних благ. Робоче місце є частиною виробничо-технологічної структури підприємства (організації), призначеної для виконання частини технологічного (виробничого) процесу.

Класифікацію робочих місць за різними ознаками наведено рис. 48.



Рис. 48. Класифікація робочих місць

Оскільки основним елементом системи управління персоналом є робоче місце, можна виділити дві групи завдань, які необхідні для визначення цього поняття. Першу становлять

технологічні, організаційні та ергономічні завдання, пов'язані з проектуванням технологічних і трудових процесів, вдосконаленням умов праці, оперативним регулюванням виробництва. Другу – завдання планування кількості персоналу, аналізу ринку праці та забезпечення зайнятості (рис. 49).



Рис. 49. Аспекти поняття “робоче місце”

Функціонування робочого місця визначається технічними, технологічними, організаційними, економічними, соціальними, ергономічними, психофізіологічними та іншими чинниками. Робоче місце висуває відповідні вимоги до рівня загальноосвітньої та професійно-кваліфікаційної підготовки працівника, його дисципліни і відповідальності. У процесі виробництва робочі місця функціонують у тісному взаємозв'язку на основі досягнутого рівня розподілу і кооперації праці, відповідно до застосовуваної технології, створюючи при цьому органічно пов'язану сукупність – систему робочих місць. Для оцінки робочого місця використовується система показників, що

характеризують їх техніко-технологічний, організаційний та соціально-економічний рівень порівняно з кращими вітчизняними народногосподарськими та світовими досягненнями. Для забезпечення якісної та кількісної збалансованості робочих місць і наявних трудових ресурсів, підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів і трудового потенціалу застосовується облік, атестація, раціоналізація та планування робочих місць, розробляються баланси робочих місць і трудових ресурсів. Як економічна категорія робоче місце характеризується системою вартісних і натуральних показників, що, з одного боку, відображають властивості робочого місця, а з іншого — його економічні зв'язки з іншими чинниками та умовами виробництва. До цих показників належать: кількість робочих місць ( $P_M$ ), коефіцієнт укомплектування робочою силою, кількість місць-змін, річний фонд робочого часу та ін. [44].

Поряд з поняттям “робоче місце” часто використовують поняття “робоча зона” — площа, на якій сконцентровано засоби виробництва, тобто робочі місця. Розташування робочих місць у робочій зоні залежить від типу виробництва (масове, серійне, індивідуальне), від рівня організації виробництва (конвеєр, потік тощо) та характеру технологічного процесу.

Існує два коефіцієнти оцінки робочих місць:

- коефіцієнт організації робочих місць;
- коефіцієнт оснащення робочого місця.

Коефіцієнт організації робочих місць ( $K_{PM}$ ) використовується для оцінки відповідності типовим проектам наявної організації робочих місць в тому чи іншому підрозділі підприємства:

$$K_{PM} = \frac{H_T}{H},$$

де  $H_T$  — кількість місць, що відповідають типовим проектам;  $H$  — загальна кількість робочих місць на цій ділянці (в цеху, на підприємстві).

Коефіцієнт оснащення робочого місця ( $K_{OP}$ ) характеризує ступінь фактичної оснащення робочого місця технологічним

устаткуванням, інструментами, засобами, документацією тощо порівняно з вимогами, передбаченими технологічним процесом або проектом:

$$K_{OP} = \frac{I_{\Phi}}{I},$$

де  $I_{\Phi}$  — фактична кількість одиниць технологічного оснащення, інструментів, засобів тощо, які використовуються на робочих місцях;  $I$  — кількість одиниць оснащення, інструментів тощо, передбачених для використання на тих самих робочих місцях за технологією (проектом).

Цей показник характеризує також рівень організації робочих місць.

Організація робочих місць тісно пов'язана з організацією праці і насамперед з робочою позою, правильний вибір якої запобігає швидкій втомлюваності та шкідливому впливу на організм, підвищує продуктивність праці.

Робоче місце як будь-яка категорія має кількісну та якісну характеристики. Якщо на основі масштабів концентрації предметів праці та зміни режиму функціонування робочих місць формуються кількісні параметри цієї категорії, то вимоги до професійно-кваліфікаційних, демографічних і психофізичних даних працівника, а також організаційно-технічного рівня розвитку утворюють якісні характеристики робочого місця. Збалансування зайнятості полягає у постійному підтриманні рівноваги між цими двома системами вимог.

Організація обліку робочих місць, виявлення ступеня відповідності їх рівня сучасним вимогам науки і техніки, технологій та наукової організації праці здійснюються в рамках атестації робочих місць. Джерелами інформації служать фактичні результати дослідження робочих місць, дані первинної статистичної звітності, перепису обладнання та його паспортів, технологічні карти та інші матеріали.

Атестація робочих місць є складовою програми вдосконалення і управління персоналом на кожному підприємстві. Робоче місце вважається атестованим, якщо повністю відсутня

оцінка з нульовим значенням, в кожній групі чинників не має більше однієї оцінки із значенням 0,5; середній коефіцієнт у кожній з комплексних груп чинників не є нижчим за значення 0,9.

Загальна (інтегральна) оцінка стану робочого місця  $K_{\text{Зар}}$  є середньоарифметичною від трьох груп чинників і розраховується за формулою:

$$K_{\text{Зар}} = \frac{K_1 + K_2 + K_3}{3},$$

де  $K_1, K_2, K_3$  – середні атестаційні коефіцієнти за кожною групою чинників: техніко-технологічні, організаційно-економічні та соціально-трудова.

Збалансування робочих місць із трудовими ресурсами досягається шляхом приведення відповідно до реальної потреби (з урахуванням кількості робочих місць) та можливостей її забезпечення в регіоні за рахунок підвищення ефективності використання основних виробничих фондів та скорочення кількості працюючих на діючих підприємствах, організаціях, установах.

Кожне підприємство здійснює два рівні планування робочих місць:

- внутрішнє;
- зовнішнє.

*Внутрішнє планування* поділяється на дві зони: зону праці (безпосередньо робоче місце) і зону підходу (стелажі, шухляди, шафи і т. ін.).

*Зовнішнє планування* – положення робочого місця відносно інших робочих місць – визначається характером і кількістю його оснащення, характером виконуваних робіт. Крім того, до комплектації робочого місця входять предмети догляду за робочим місцем, засоби індивідуального захисту. Таким чином, організація робочого місця – це створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивної та безпечної праці з урахуванням його місця в технологічному процесі, виконання умов планування та оснащення всіма необхід-

ними засобами і предметами праці відповідно до проекту організації робочих місць і трудового процесу.

Документом, в якому викладається проект організації трудового процесу для конкретного виконавця, є карта організації праці на робочому місці (прикладом її може бути карта організації праці на робочому місці наповнювача балонів, яку наведено нижче).

### **Карта організації праці на робочому місці наповнювача балонів**

Цех (дільниця) АГНКС.  
Професія – наповнювач балонів.  
Розряд – III.

#### **I. Трудовий процес**

Елемент процесу праці	Періодичність виконання
<ul style="list-style-type: none"> <li>• перевірка наявності у водія посвідчення, що дозволяє заправку автомобіля скрапленим газом</li> </ul>	постійно
<ul style="list-style-type: none"> <li>• відкриття відтінаючого вентиля, встановленого перед колонкою</li> </ul>	– “–
<ul style="list-style-type: none"> <li>• фіксація остаточного тиску в газобалонній установці автомобіля</li> </ul>	під час заправки
<ul style="list-style-type: none"> <li>• розрахунок з водієм</li> </ul>	– “–
<ul style="list-style-type: none"> <li>• відкриття трьохходових кранів на трубопроводі від акумулятора газу в колонці</li> </ul>	– “–
<ul style="list-style-type: none"> <li>• заправка газобалонної установки автомобіля</li> </ul>	– “–
<ul style="list-style-type: none"> <li>• закриття відтінаючого вентиля, встановленого перед колонкою</li> </ul>	– “–
<ul style="list-style-type: none"> <li>• закриття відтінаючого вентиля на газобалонній установці автомобіля</li> </ul>	– “–
<ul style="list-style-type: none"> <li>• перемикання трьохходового крану в напрямку продувної свічі (продувка трубопровода)</li> </ul>	– “–
<ul style="list-style-type: none"> <li>• від’єднання гнучкого шлангу від прохідника</li> </ul>	– “–
<ul style="list-style-type: none"> <li>• від’єднання перевідника від газобалонної установки</li> </ul>	– “–

## II. Робоче місце

Виробниче розташування обладнання, маршрут обходу	Оснащення робочого місця
	<p>1 – бокс для оформлення документів                  2 – вогнегасник                  3 – заправочний шланг                  4 – заправочний перевідник                  5 – електронний блок                  6 – рукоятка трьохходового крану                  7 – службове приміщення</p>

## III. Форма організації праці

	Індивідуальна
	Умови праці
Санітарно-гігієнічні, фізіологічні, естетичні	Засоби захисту від несприятливих умов праці
<ul style="list-style-type: none"> <li>• освітленість загальна — 300 лк</li> <li>• газозананість (за перерахунком на вуглець) — 300 мг/м<sup>3</sup></li> <li>• запиленість — 10 мг/м<sup>3</sup></li> </ul>	Користування засобами колективного та індивідуального захисту, а також встановленим спецодягом, спецвзуттям відповідно до галузевих норм безкоштовного надання спецодягу, спецвзуття та охоронних приладів, що затверджені постановою Держкомпраці СРСР та президією ВЦРПС від 25 травня 1981 р. № 43/18

## IV. Обслуговування робочого місця

Функції обслуговування	Спосіб та режим обслуговування	Засоби зв'язку та сигналізації
• Забезпечення документацією	Централізовано	Усна інформація
• Забезпечення спецодягом, індивідуальними засобами захисту	— “ —	— “ —

Комплексна оцінка кожного робочого місця на його відповідність науково-технічному та організаційному рівням є основою для прийняття рішення щодо його подальшого використання, при цьому визначаються основні напрямки удосконалення робочого місця, інформація інтегрується в процесі атестації робочих місць. Принципи атестації викладено в “Положенні про атестацію, раціоналізацію, облік і планування робочих місць у машинобудуванні”.

Організація праці на виробництві залежно від специфіки виробничого процесу може бути індивідуальною і колективною (бригадною).

Виробнича бригада — це первинний осередок трудового колективу підприємства, що об’єднує працівників, які виконують спільне виробниче завдання і несуть колективну відповідальність за підсумки роботи. Основною передумовою такого об’єднання є організаційно-технічні умови виробництва.

Види бригад залежно від ознак наведено на рис. 50.

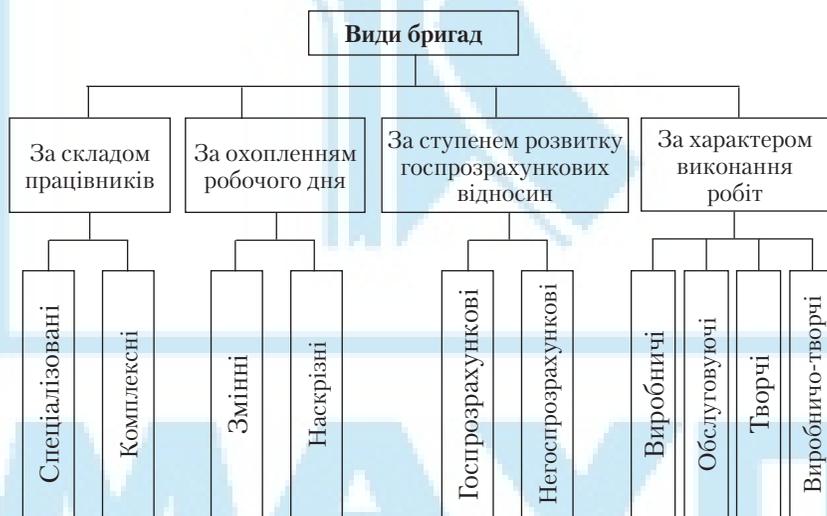


Рис. 50. Класифікація бригад за видами [43]

Кожен з наведених видів бригад має свої особливості та мету створення. Діяльність бригад пов'язана зі специфікою виробничого і трудового процесів і зумовлена завданнями, що стоять перед тим чи іншим видом бригад.

Колективний характер праці в бригаді поєднується з розподілом праці між членами бригади відповідно до їхньої кваліфікації. Особливістю ж комплексних бригад є розподіл робіт згідно з професією, спеціальністю і кваліфікацією. Професії повинні відповідати тим, які наведено у класифікаторі професій (КП), який є основною складовою державної системи класифікації та кодування техніко-економічної і соціальної інформації. Класифікатор розроблено відповідно до постанови Кабінету Міністрів України “Про концепцію побудови національної статистики України та Державної програми переходу до міжнародної системи обліку та статистики” від 4 травня 1993 р. № 326.

При розробці класифікатора професій за основу було взято Міжнародну стандартну класифікацію професій 1988 р. (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations/ ILO, Geneva), яку Міжнародна конференція статистики праці Міжнародного бюро праці порадила для подання національних даних до системи, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією.

Класифікація ґрунтується на концепціях ISCO-88 про працю та кваліфікацію, згідно з якими:

1. *Праця* — це відповідні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються або повинні виконуватися однією особою.

2. *Кваліфікація* — це ступінь і рівень підготовки працівника, його здатність виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи.

У дипломі спеціаліста (молодшого спеціаліста) або в інших документах про професійну підготовку кваліфікація визначається назвою професії (інженер-механік, економіст, токар, секретар-стенографістка та ін.).

3. *Професія* — здатність виконувати роботу, що потребує від особи відповідної кваліфікації. Кваліфікація визначається рів-

нем освіти та спеціалізацією, що відображається у спеціальності і є вузьким напрямом діяльності всередині професії.

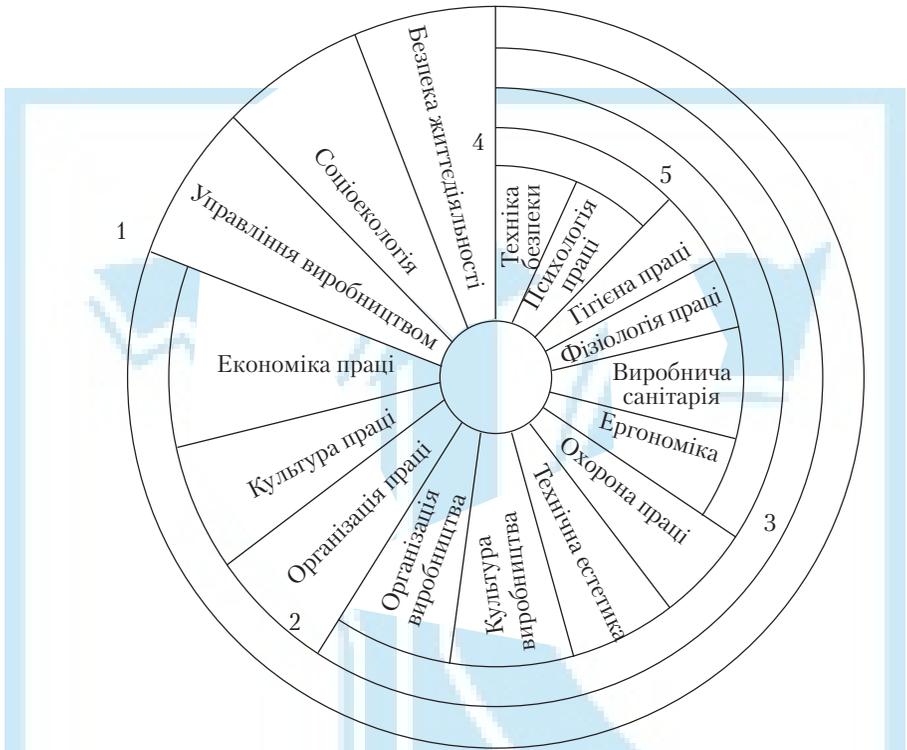
Ефективність роботи бригад залежить не тільки від підбору кадрів, рівня їх кваліфікації та спеціалізації робочих місць, а й від умов праці.

На рівні робочого місця, робочої зони на дільниці, цеху, виробництва умови праці розглядаються як сукупність чинників та елементів матеріально-виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці.

На рівні ж самого підприємства, галузі, матеріального виробництва в цілому треба підходити до умов праці як до категорії соціально-економічної. При цьому слід визначати поняття умов праці, тобто виходити від того, що воно може бути зведене до сукупності об'єктивних і суб'єктивних, соціально-економічних, технічних, організаційних, техногенних та природно-економічних чинників, що діють у взаємозв'язку безпосередньо в процесі праці та виробництва і впливають на соціально-економічну ефективність останнього, а також — на здоров'я, професійний і духовний стан працівників.

Останніми роками дедалі чіткіше простежується тенденція виокремлення умов праці в особливу галузь науки та практики. Праця (а відповідно і її умови) здійснюється у межах різних систем: з одного боку, “людина — машина” (технологічний процес), “людина — середовище”, “людина — машина (технологічний процес) — середовище”, а з іншого — “людина — колектив — суспільство”, “людина — суспільство — природа”. Перші три системи за умовами праці характерні для виробничого місця, дільниці, цеху, виробництва, а останні дві — для вищого рівня, тобто підприємства, галузі, регіону. Усі означені системи праці пов'язані з цілим комплексом наукових дисциплін і практичних напрямків (рис. 51).

Такий зв'язок (див. рис. 51) свідчить про те, що для вирішення проблем умов праці необхідний комплексний і системний підхід, результати якого слід обов'язково враховувати у практичній роботі підприємств.



**Рис. 51. Зв'язок умов праці з окремими напрямками науки, техніки та виробництва**

*Умовні позначення систем:* 1 — людина — машина (технологічний процес); 2 — людина — середовище; 3 — людина — машина (технологічний процес) — середовище; 4 — людина — колектив — суспільство; 5 — людина — суспільство — природа

Проектування виробничих об'єктів, розробка нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні здійснюватися з урахуванням вимог щодо праці.

Виробничі будівлі, споруди, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва або реконструкції,

технологічні процеси повинні відповідати нормативним актам про охорону праці.

Жодне підприємство, цех, дільниця, виробництво не можуть бути прийняті і введені в експлуатацію, якщо на них не створено безпечних і нешкідливих умов праці.

Введення в експлуатацію нових і реконструйованих об'єктів виробничого та соціально-культурного призначення без дозволу органів державного нагляду за охороною праці забороняється.

В Україні розроблено державні міжгалузеві нормативні акти про охорону праці — це правила, стандарти, норми, положення, інструкції та інші документи, яким надано чинність правових норм, обов'язкових для виконання.

Розробка і прийняття нових, перегляд і скасування чинних міжгалузевих та галузевих нормативних актів про охорону праці здійснюються органами державного нагляду за охороною праці за участі інших державних органів і професійних спілок у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

У разі відсутності в нормативних актах про охорону праці вимог щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на певних роботах власник або уповноважений ним орган зобов'язані вжити погоджених з органами державного нагляду за охороною праці заходів, що забезпечать безпеку працівників.

Для здійснення заходів щодо поліпшення умов праці виділяються у встановленому порядку кошти і необхідні матеріали. Витрачати ці кошти і матеріали на інші цілі забороняється. Порядок використання цих коштів і матеріалів визначається в колективних договорах.

Трудові колективи контролюють використання коштів, призначених на охорону праці.

Слід зазначити, що на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими температурними умовами, працівникам видаються безкоштовно за встановленими нормами спеціальні одяг і взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Власник або уповноважений ним орган зобов'язані організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці і не мають права видавати замість спеціальних одягу і взуття матеріали для їх виготовлення або грошові суми для їх придбання.

Таким чином, держава захищає своїх громадян і піклується про умови їх праці. Детальніше про це йдеться в Законі України “Про охорону праці”. Проте слід зазначити, що цей Закон потребує вдосконалення системи управління охороною праці з обов'язковим врахуванням нагромадженого позитивного міжнародного досвіду у цій сфері. Його аналіз, оцінка і трансформація до умов України свідчать, що національне законодавство про охорону праці за своїм змістом орієнтується на міжнародні системи управління охороною праці. Але ще є можливості удосконалити його через прийняття окремих законів та нормативно-правових документів, спрямованих на перегляд чинників виробничого розвитку в окремих галузях, що створюють небезпечні умови для здоров'я і життя працюючих. Очевидною є потреба вдосконалення правового забезпечення управління та планування охорони праці, підвищення ефективності нагляду і контролю, страхування від виробничих ризиків та ін. Потребує більш пильного вивчення і використання досвід Японії, Данії, Фінляндії, Німеччини, США та інших розвинених країн щодо механізму забезпечення виконання законодавчих вимог з охорони праці.

Оскільки діяльність кожного підприємства підпорядкована реалізації його основної виробничої функції — створенню максимуму товарів чи послуг для задоволення потреб свого персоналу та суспільства в цілому при найменших витратах виробництва, то для її здійснення підприємство розгортає діяльність у різних сферах, виконуючи у кожній спеціальні функції. Вони виникають внаслідок горизонтального поділу управлінської праці та визначають її спрямованість на конкретний об'єкт. Зміст спеціальних функцій управління відображає специфіч-

ні особливості виробництва і залежить від його типу, складності, спеціалізації та ін.

Загальні спеціальні функції, що складаються з операцій, розглядаються як елементи управлінської праці. Виконання цих функцій та операцій у сукупності й визначає зміст праці управлінського персоналу, а функціональний поділ праці на рівні підприємства можна подати як дію двох взаємопов'язаних і взаємозумовлених груп функцій управління: загальних та спеціальних. Тільки на основі поєднання цих функцій можна вирішувати питання організації та нормування праці управлінського персоналу. Основними елементами виробництва як соціально-економічної системи є люди, предмети та знаряддя праці. Тому, щоб виробництво існувало як процес і як система, необхідно налагодити зв'язки між його основними елементами. Ці зв'язки являють собою водночас і об'єкт, і результат управлінської діяльності, а організацію управління слід розглядати як проектування організаційних структур управління і технологію їх реалізації, тобто проектування інформаційно-управлінських зв'язків, що виникають внаслідок функціонального поділу праці у сфері управління. Водночас поділ праці зумовлює відокремлення однорідних робіт за функціями управління та зосередження цих робіт у відповідних структурах апарату управління.

Кожний елемент організаційної структури управління має своє певне місце та відповідні зв'язки, що забезпечують їх взаємодію. Якщо виникають зв'язки між керуючою та керованою системами, то поряд з інформаційними з'являються і соціально-економічні та інші зв'язки, встановлення та забезпечення яких слід віднести як до функції організації праці, так і до функції управління виробництвом.

Напрями вдосконалення організації праці персоналу управління повинні враховувати особливості управлінської праці. Вони визначаються використанням технічних засобів та інформаційних технологій, що зумовлює такі зміни в управлінській праці та методах її організації:

- інформація як предмет і продукт управлінської праці переходить до категорії товару і набуває споживчої вартості;
- звільняється частина робочого часу керівників за рахунок використання інформаційних систем управління, що спрямовано на розширення особистих зв'язків з працівниками, а також на вдосконалення структури і механізму управління;
- збільшується вартість результатів прийнятого рішення;
- зменшується подвійний характер праці керівників, оскільки нині вони поєднують функції висококваліфікованих спеціалістів (інженерів, економістів та ін.);
- використання інформаційних систем управління дає можливість розширити набір форм і методів реалізації управлінської праці.

У процесі вдосконалення організації управлінської праці слід враховувати той факт, що напрями роботи з раціональної організації праці персоналу управління тісно пов'язані між собою, а також з іншими напрямками підвищення ефективності управління підприємством. У загальному вигляді цей взаємозв'язок подано схематично на рис. 52.

Однак щодо підприємства в цілому управління умовами, охороною та безпекою праці всього колективу є складнішою системою, що потребує серйозних рішень.

Схематично такий процес показано на рис. 53.

### **Основні терміни і поняття**

Організація праці; напрями організації праці; виробничі процеси; робоче місце; внутрішнє планування; зовнішнє планування; бригада; умови праці.

### **Питання для самоконтролю**

1. Що потрібно розуміти під організацією праці?
2. Назвіть та охарактеризуйте основні напрями організації праці.
3. Що таке робоче місце і яка існує класифікація робочих місць?



Рис. 52. Основні напрями роботи щодо вдосконалення організації праці управлінського персоналу та підвищення ефективності управління підприємством [86]

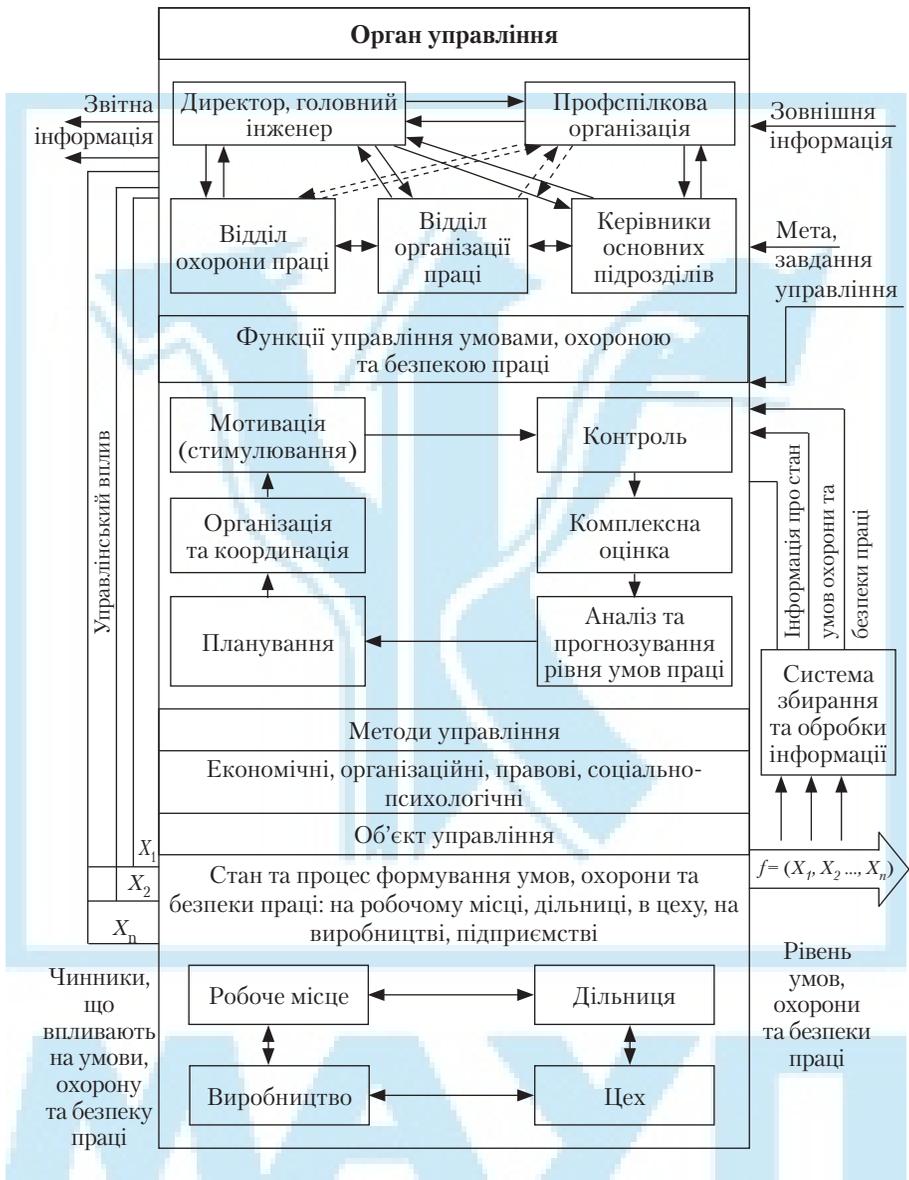


Рис. 53. Структурно-функціональна схема системи управління умовами, охороною та безпекою праці [76]

4. Назвати різновиди виробничих бригад.
5. Що потрібно розуміти під поняттям “виробничий процес” і за якими ознаками він класифікується?
6. Методи управління умовами, охороною та безпекою праці.
7. Як здійснюється зв'язок умов праці з окремими напрямками науки, техніки та виробництва?
8. Виконайте тестові завдання.
  - **Організація праці на підприємствах окремих галузей виробництва здійснюється у конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників:**
    - а) рівня науково-технічного прогресу;
    - б) психологічних чинників;
    - в) системи організації виробництва;
    - г) економічного середовища;
    - д) поділу і кооперації праці.
  - **Поділ працівників і робочих місць на замкнуті сектори, зони, що обмежують мобільність робочої сили своїми рамками, називається сегментацією ринку праці. Основними сегментами сучасного ринку робочої сили за рівнем забезпеченості робочими місцями є:**
    - а) ринок тимчасового безробіття;
    - б) ринок безробітних тривалий період;
    - в) ринок кваліфікованої робочої сили;
    - г) усе зазначене;
    - д) жодної правильної відповіді з наведених.



## НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

---

---

Нормування праці — найважливіший вид економічної діяльності, за допомогою якого встановлюються затрати праці, визначаються її результати, здійснюється кооперація праці працівників різних категорій, їх розстановка на робочих місцях.

З усіх видів ресурсів, що використовуються підприємством, найбільш динамічними, тобто здатними до скорочення, є затрати праці. Їх зменшення водночас призводить до зниження й інших видів виробничих ресурсів (палива, електроенергії, затрат на основні фонди та ін.). У результаті значно знижується собівартість виробництва навіть за невисокої частки затрат, пов'язаної з оплатою праці. Водночас підприємства, що досягли скорочення затрат праці, можуть отримати додатковий дохід за рахунок збільшення обсягу виробництва з такою самою технічною базою. Таким чином, зв'язок між ефективністю використання праці та загальними економічними результатами діяльності підприємства очевидний, що підсилює роль і значення нормування праці.

Мета нормування праці — забезпечити ефективне використання трудових ресурсів на основі певних зусиль щодо зниження трудових затрат.

Нормування праці поступово перетворюється з суто інженерного, технічного на комплексне соціально-економічне завдання, що охоплює вирішення питань задоволеності працею, розвитку працівників, перспектив їх подальшої трудової діяльності.

Отже, нормування праці повинно виконувати такі функції:

- сприяти визначенню необхідної кількості працівників підприємства;

- бути основою не тільки поточного, а й перспективного планування. З використанням норми затрат праці розраховуються основні техніко-економічні показники підприємства: виробнича програма, кількість, фонд заробітної плати, собівартість продукції не тільки в цілому по підприємству, а й на рівні внутрішніх підрозділів, тобто норми є засобом внутрішньовиробничого планування;
- виступати засобом обліку індивідуальної та колективної праці, оцінки, стимулювання діяльності працівників і колективів. На основі нормування праці здійснюється заохочення діяльності бригад, ділянок шляхом зіставлення фактичних затрат праці з нормативними;
- бути основою раціональної організації виробництва та праці. Наявність нормативів затрат праці дає змогу якісно оцінити варіанти організації та вибрати оптимальний;
- забезпечувати нормальну інтенсивність праці відповідно до прийнятих критеріїв;
- гарантувати дотримання інтересів працівника у частині змістовності робіт, що доручаються йому згідно з нормою;
- сприяти забезпеченню перспектив професійно-кваліфікаційного зростання працівника;
- виконувати виховні функції.

Таким чином, основне призначення нормування праці — активний вплив на досягнення двох взаємопов'язаних цілей: забезпечення виробництва і реалізації продукції, а також відтворення людського ресурсу [77].

Нормування праці являє собою складову управління виробництвом і визначає необхідні затрати праці (часу) на виконання робіт (виготовлення одиниці продукції) окремими працівниками (бригадами) та встановлення на цій основі норм праці.

Необхідними вважаються затрати, що відповідають ефективному для конкретних умов виробництва використанню трудових і матеріальних ресурсів за умови дотримання науково обґрунтованих режимів праці та відпочинку.

Норма праці — це основа організації праці та виробництва, з якої починаються і на якій ґрунтуються практично всі планово-економічні розрахунки на підприємстві як поточного, так і перспективного та прогнозного характеру.

Існуюча система класифікації норм праці дає змогу вибрати той чи інший різновид норми залежно від особливостей трудового процесу (рис. 54).



Рис. 54. Схема класифікації норм затрат праці [85]

При нормуванні праці робітників і службовців використовуються такі види норм праці: норма часу, норма виробітку, норма обслуговування, норма (норматив) кількості, норми керованості, нормування завдань.

*Норма часу* — це величина затрат робочого часу, встановлена для виготовлення одиниці продукції робітником чи групою робітників (зокрема бригадою) відповідної кваліфікації у відповідних організаційно-технічних умовах.

*Норма виробітку* — це встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції), яку робітник чи група робітників (зокрема бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані виконати (перевезти і т. д.) за одиницю робочого часу у певних організаційно-технічних умовах.

*Норма обслуговування* — це кількість виробничих об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць і т. д.), які робітник чи група робітників (зокрема бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані обслужити протягом одиниці робочого часу в певних організаційно-технічних умовах. Норми обслуговування призначаються для нормування праці робітників, зайнятих обслуговуванням обладнання, виробничих площ, робочих місць тощо.

Різновидом норми обслуговування є *норма керованості*, що визначає кількість виробників, якими повинен управляти один керівник.

*Норма (норматив) кількості* — це встановлена кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій чи обсягів робіт. За нормами (нормативами кількості) визначаються також затрати праці щодо професій, спеціальностей, груп чи видів робіт, окремих функцій у цілому по підприємству, цеху, його структурному підрозділу.

З метою підвищення ефективності праці, що оплачується робітникам погодинно, встановлюються нормовані завдання на основі зазначених вище різновидів норм праці.

*Нормоване завдання* — це встановлений обсяг роботи, яку робітник чи група робітників (зокрема бригада) зобов'язані ви-

конувати за робочу зміну, робочий місяць (відповідно змінне і місячне нормування завдання) або за іншу одиницю робочого часу на роботах, які оплачуються почасово.

Норми праці встановлюються на окрему операцію (операційну норму), взаємопов'язану групу операцій, завершений комплекс робіт (збільшена, комплексна норма). Ступінь диференціації норм визначається типом і масштабом виробництва, особливостями продукції, що випускається, нормами організації праці.

Збільшені, комплексні норми встановлюються на планово-облікову (облікову) одиницю продукції (роботи), як правило, на закінчений виріб, вузол, бригадокомплект, технічно відокремлений блок, обсяг сільськогосподарських робіт, етап чи об'єкт будівництва. Вони приймаються, як правило, в умовах колективних форм організації праці.

Норми праці повинні визначатися в основному за нормативними матеріалами для нормування праці, до яких належать нормативи режимів роботи обладнання; нормативи праці (нормативи часу, включаючи мікроелементні, нормативи кількості, нормативи часу обслуговування); єдині і типові норми (часу, виробітку, обслуговування).

Нормативи праці — це регламентовані значення (величини) затрат праці (часу) на виконання окремих елементів (комплексів) робіт обслуговування одиниці обладнання, робочого місця, бригади структурного підрозділу тощо, а також кількості працівників, необхідних для виконання виробничих, управлінських функцій чи обсягів робіт, які прийнято за одиницю вимірювання, залежно від конкретних організаційно-технічних умов і чинників виробництва.

Різновидом нормативів кількості є типові штатні розклади.

Єдині норми праці розробляються на роботи, що виконуються за однаковою технологією в аналогічних умовах виробництва, в одній чи у декількох галузях економіки і є обов'язковими для використання на всіх підприємствах при нормуванні праці робітників на відповідних видах робіт.

При затвердженні єдиних норм встановлюється термін їх введення в дію, щоб підприємства протягом зазначеного часу могли привести фактичні умови виробництва і праці у відповідність до тих, на які розраховано єдині норми.

Типові норми праці розробляються на роботи, що виконуються за типовою технологією з урахуванням раціональних (для певного виробництва) організаційно-технічних умов, які вже існують на більшості або частині підприємств, де присутні такі види робіт. Типові норми рекомендуються як еталон для підприємств, де організаційно-технічні умови виробництва ще не досягли рівня, на який розраховано зазначені норми.

За сферою використання нормативні матеріали для нормування праці поділяються на міжгалузеві, галузеві (відомчі) і місцеві. Нині здебільшого використовуються місцеві нормативні матеріали, оскільки міжгалузеві та галузеві норми застаріли і їх не розробляють.

Діюча в народногосподарському комплексі система норм та нормативів праці повинна забезпечувати можливість розрахунку повної трудомісткості продукції щодо всіх елементів виробничого процесу, виробів, груп персоналу і структурних підрозділів.

Поряд з нормами, встановленими на стабільні за організаційно-технічними умовами роботи, використовуються тимчасові та разові норми.

Тимчасові норми встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт в разі відсутності затверджених нормативних матеріалів для нормування праці. Термін дії тимчасових норм не повинен перевищувати трьох місяців.

Разові норми встановлюються на окремі роботи, що мають одиничний характер (позаплановий, аварійний).

Існуюча система показників дає змогу оцінювати напруження різновидності норм, що використовуються. Це необхідно для того, щоб знати, наскільки об'єктивно розраховано норми і яким є рівень нормування праці.

*Коефіцієнт напруги норм часу і норм обслуговування* ( $K_{\text{НН}}$ ) використовується при розрахунках коефіцієнта нормування праці та визначається за формулою:

$$K_{\text{НН}} = d_{\text{В}}K_{\text{НВ}} + d_{\text{П}}K_{\text{НО}},$$

де  $d_{\text{В}}$  – питома вага робітників з відрядною оплатою праці в загальній кількості робітників;  $d_{\text{П}}$  – питома вага робітників з погодинною оплатою праці в загальній кількості робітників;  $K_{\text{НВ}}$  – коефіцієнт напруги норм виробітку при відрядній оплаті праці;  $K_{\text{НО}}$  – коефіцієнт напруги норм обслуговування при погодинній оплаті праці.

*Коефіцієнт напруги норм виробітку* ( $K_{\text{НВ}}$ ) використовується при оцінці рівня нормування праці:

$$K_{\text{НВ}} = \frac{100}{100 + \Delta J},$$

де  $\Delta J$  – середній відсоток перевиконання норм виробітку робітниками-відрядниками.

*Коефіцієнт напруги норм обслуговування* ( $K_{\text{НО}}$ ) використовується для оцінки рівня нормування праці робітників, які зайняті обслуговуванням обладнання, агрегатів і т. ін.:

$$K_{\text{НО}} = \frac{100}{100 + \Delta J},$$

де  $\Delta J$  – встановлюється (в умовах погодинної оплати праці) відношення середньої нормативної кількості одиниць обладнання (або робочих місць), що повинні обслуговуватися одним робітником,  $N_{\text{Н}}$ , до середньої фактичної кількості одиниць обладнання (робочих місць)  $N_{\text{Ф}}$ , що обслуговуються одним робітником у цьому цеху:

$$\Delta J = N_{\text{Н}} \cdot \frac{100}{N_{\text{Ф}}} - 100.$$

Якщо величина  $N_{\text{Н}} \geq N_{\text{Ф}}$ , то показник  $\Delta J$  приймається рівним нулю.

*Коефіцієнт напруги праці робітників* ( $q_{\text{НТ}}$ ) визначається за формулою:

$$q_{\text{HT}} = \frac{J_{\text{C}}}{J_{\text{П}}},$$

де  $J_{\text{C}}$  – середній фактичний відсоток або коефіцієнт виконання годинних норм виробітку;  $J_{\text{П}}$  – середньопрогресивний рівень виконання норм виробітку, %. Коефіцієнт нормування праці  $K_{\text{НП}}$  використовується під час аналізу резервів робочого часу:

$$K_{\text{НП}} = 1 - \sum \frac{t_{\text{ННТ}}}{t_{\text{Ф}}},$$

де  $t_{\text{ННТ}}$  – час, витрачений на виконання  $i$ -го виду роботи, на яку немає технічно обґрунтованих норм часу, хв;  $t_{\text{Ф}}$  – фактично витрачений час на виконання суми всіх видів нормованих і ненормованих робіт (операцій) у хвилинах за винятком регламентованих перерв і втрат.

*Коефіцієнт нормування праці* ( $K_{\text{НП}}$ ) може розраховуватися також за формулою:

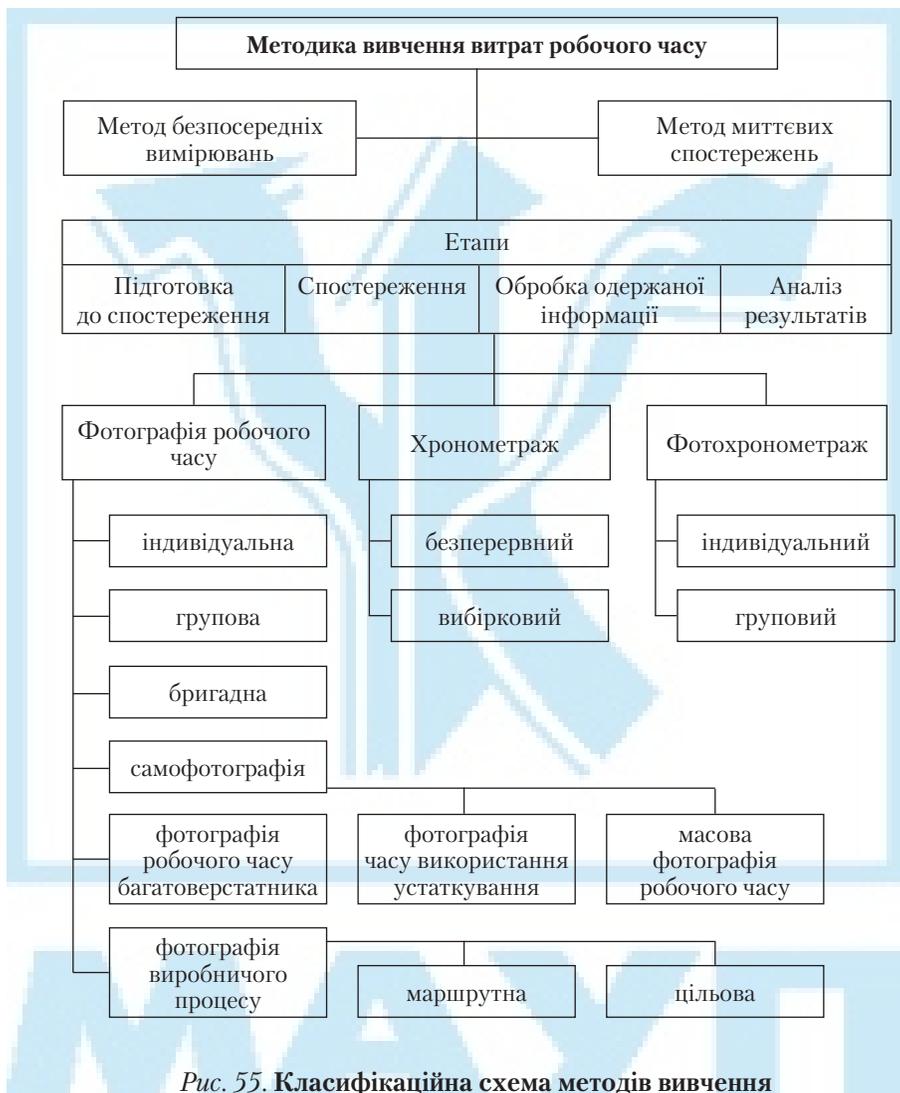
$$K_{\text{НП}} = \sum t_{\text{НП}} \cdot \frac{K_{\text{НН}}}{\sum t_{\text{От}}},$$

де  $\sum t_{\text{НП}}$  – час, витрачений на виконання нормованих робіт, год (або кількість робітників-відрядників і погодинників, які охоплені нормуванням, чол.);  $\sum t_{\text{От}}$  – загальний час роботи, год (або загальна кількість робітників, чол.);  $K_{\text{НН}}$  – коефіцієнт напруги норм, що визначається як частка від ділення 100 на середній відсоток виконання норм.

Праця робітників нормується в основному за технічно обґрунтованими нормами, до яких належать норми, встановлені аналітичним методом нормування, що відповідають досягнутому рівню техніки і технології, організації виробництва і праці на підприємствах однієї галузі, де умови праці та технічна озброєність відповідають певному рівню.

Окрім технічно обґрунтованих норм на підприємствах використовуються і дослідно-статистичні норми, що встановлюються конкретним підприємством з урахуванням конкретних умов роботи чи окремих операцій, на які немає технічно об-

ґрунтованих норм. З цією метою використовуються різноманітні методи вивчення затрат робочого часу (рис. 55).



**Рис. 55. Класифікаційна схема методів вивчення витрат робочого часу [54]**

Однак при встановленні дослідно-статистичних норм часто використовуються такі способи, як порівняння з аналогічними операціями, особистий досвід нормувальника чи обробка даних, зібраних у результаті спостережень (рис. 56).



**Рис. 56. Класифікація методів нормування затрат праці та способів встановлення норм [54]**

На діючому підприємстві організаційно-технічні зміни відбуваються постійно. Змінюється номенклатура виробів та їх кількість, конструкція деталей і вузлів, поліпшується технологія виробництва, освоюються нові методи та прийоми праці. Все це впливає на кількість і структуру норм праці, їх величину, а звідси – і трудомісткість виробів. Це зобов’язує вести по-

стійний і копіткий розрахунок існуючих норм і змін, що відбуваються внаслідок їх оперативного перегляду.

Вихідним документом, з якого починається облік норм і всієї трудомісткості, є операційна технологічна карта. Після встановлення величини норм часу до карти заносяться:

- назва виробу;
- цех, дільниця, назва деталі;
- номер деталі (якщо такий є);
- назва операції, що виконується;
- номер операції;
- штучно-калькуляційний час виконання операції, дата встановлення норми.

Карта підписується інженером-нормувальником.

Поопераційні норми групуються за дільницями, цехами, деталями, збірними вузлами і виробами, видами технологічних процесів і т. ін. Це робиться для поінформованості економістів про трудомісткість робіт щодо всіх структурних ланцюгів підприємства, груп обладнання, професій і тарифних розрядів. Така інформація необхідна для розрахунків кількості робітників, кількості обладнання, потреб в інструменті, фонду заробітної плати.

Норма часу визначає необхідні витрати часу одного робітника чи бригади на виконання одиниці продукції (трудомісткість операції). Норма часу визначається в годинах, хвилинах, секундах. Структуру її подано на рис. 57.

Як видно зі схеми, норма часу складається з двох частин:

- штучного часу;
- підготовчо-заключного часу.

*Штучний час* — це час, що витрачається безпосередньо на виготовлення (обробку) одиниці продукції (операцію).

*Підготовчо-заключний час* — це час, який робітник витрачає на вивчення креслення, налагодження обладнання, встановлення і зняття інструмента і пристосувань, здачу на склад готової продукції.

Розмір підготовчо-заключного часу встановлюється на всю партію однакових виробів (операцій). Таким чином, чим

більшими є партії деталей, тим меншим є розмір підготовчо-заключного часу на один виріб (операцію). Наприклад, якщо норма підготовчо-заключного часу 16 хвилин, а в партії нараховується 8 деталей, то до норми часу на одну деталь включаються 2 хвилини (16:8) підготовчо-заключного часу. Якщо партію виробів збільшити до 32 штук, тоді на одну деталь припаде лише 0,5 хвилини (16:32) підготовчо-заключного часу.



Рис. 57. Структура норми часу [52]

Останніми роками дедалі ширшого використання дістала групова обробка деталей, що дає змогу скорочувати підготовчо-заключний час. Суть цього методу полягає в тому, що за верстатом закріплюється група однорідних за конструкцією і розміром деталей. Наприклад, група “А” – різноманітні втулки, група “Б” – різноманітні кільця і т. ін. Запровадження групової обробки деталей значно (до 30 %) підвищує продуктивність верстатного обладнання, набагато скорочує трудомісткість виготовлення оснащення. Нині метод групової обробки успішно використовується в машинобудуванні та інших галузях промисловості.

Норма штучного часу складається з таких елементів:

- оперативного часу;
- часу обслуговування робочого місця;
- часу регламентованих перерв на обід.

Оперативний час, у свою чергу, поділяється на основний і допоміжний.

Основним називається час, що використовується на виконання заданого технологічного процесу, під час якого відбувається зміна розмірів, зовнішнього вигляду та інших властивостей продукції, що обробляється, або зміна взаєморозміщення деталей (наприклад, складання).

Допоміжним називається час, що використовується на створення умов для виконання основної роботи. До допоміжного часу належить час на встановлення, закріплення і зняття виробу, що виготовляється, на пуск і зупинку агрегату, перестановку інструментів і пристосувань, вимірювання поверхонь, що обробляються, тощо. Якщо частину цих операцій можна робити одночасно з основною роботою, то цей час не належить до допоміжного і до норми не включається. Розміри допоміжного часу визначаються на основі технологічних карт і спеціально розроблених нормативів.

Основний і допоміжний час залежно від ступеня механізації поділяється на три частини: а) машинний (апаратний); б) машинно-ручний; в) ручний.

Поряд з оперативним до норми штучного часу включається час обслуговування робочого місця. Сюди входять затрати часу на змащування, підналагодження обладнання, догляд за робочим місцем тощо. Розмір часу обслуговування встановлюється або на основі нормативів, або у відсотках до оперативного часу.

До складу норми часу включається час на особисті потреби та на відпочинок (на важких і темпових роботах).

Міністерство праці та соціальної політики України і Міністерство економіки України видали наказ “Про заходи поліпшення нормування праці” від 28 грудня 2000 р. № 361/7. У наказі зазначено, що з метою поліпшення нормування праці як важливої складової підвищення ефективності виробництва, підвищення продуктивності праці, посилення соціальної захищеності працівників, забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою, більш ефективного використання робочого часу за рахунок скорочення

його непродуктивних витрат, розвитку та поширення національної нормативної бази з праці, посилення організаційно-методичної і практичної допомоги підприємствам, організаціям з питань нормування праці та на виконання протоколу № 25 засідання Урядового комітету соціального та гуманітарного розвитку від 14 листопада 2000 р. (п. 5) всі організації державної та комунальної форм власності повинні проаналізувати і вжити заходів для підвищення ефективності роботи головних організацій щодо розроблення нормативних і методичних матеріалів з нормування праці, за потреби – вирішити питання про створення підрозділів, що мають забезпечити цю роботу.

Згідно з наказом, органи виконавчої влади повинні забезпечувати розроблення, перегляд, доповнення відповідно до сучасного рівня техніки, технології виробництва і праці та затвердження норм часу, виробітку, обслуговування, нормативів кількості (надалі – норм праці) та їх тиражування для підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та господарювання на їх замовлення. Виконавча влада повинна водночас забезпечувати на підприємствах і в організаціях ведення первинного обліку виконання норм праці, а також визначати спільно з об'єднаннями роботодавців та відповідними профспілковими органами при укладанні галузевих і регіональних угод, колективних договорів порядок прийняття сторонами конкретних зобов'язань щодо поліпшення стану норм праці працівників.

Крім того, в наказі рекомендовано продовжити подальше впровадження нормованих завдань для робітників з погодинною оплатою праці, розрахованих на основі науково обґрунтованих норм праці, за умови повного завантаження і стабільності виробництва.

Оскільки нормуванню праці надається важливе значення, то в наказі зазначається, що вищим організаціям необхідно передбачати у контрактах з керівниками державних (комунальних) підприємств, акціонерних товариств з часткою державного майна їх відповідальність перед власником або уповноваженим

ним органом за стан нормування праці на підприємстві, а також забезпечити здійснення моніторингу у сфері нормування.

Наказом Міністерства статистики України від 7 вересня 1996 р. № 283 затверджена і діє форма статистичної звітності №4-ПВ (річна) “Звіт про виконання норм виробітку і стан нормування праці на 1 грудня 20\_\_року”.

У господарській практиці стосовно інженерно-технічного персоналу найчастіше використовуються такі види норм:

- часу та виробітку;
- кількості;
- підлеглих (кількість працівників, які підпорядковуються одній людині);
- співвідношення між різними кваліфікаційно-посадовими групами працівників (між інженерами та техніками).

До функцій інженерно-технічних працівників зараховують конструкторську і технологічну підготовку виробництва, проведення стандартизації, контроль за якістю, ремонтне та енергетичне обслуговування, а також охорону праці та виконання правил і норм з техніки безпеки.

Залежно від характеру і змісту виконаних інженерно-технічним персоналом функцій, стану розподілу і кооперації праці, масштабів виробництва та інших чинників застосовуються диференційовані та збільшені методи нормування.

Диференційовані методи застосовуються до інженерно-технічного персоналу тоді, коли зміст функцій виконується досить стабільно, а одні й ті самі роботи повторюються більш-менш регулярно. На основі диференційованих методів нормування в багатьох галузях промисловості розроблено трудові нормативи на конструкторські, креслярські, технологічні, інженерні, технічні, копіювальні, друкарські роботи тощо.

Користуючись методами збільшеного нормування, визначають кількість службовців за функціями управління. Для цього спочатку відбирають найбільш значущі чинники, що впливають на трудомісткість конкретної функції управління, а також на кількість службовців. Такими чинниками можуть бути, наприклад, кількість робітників та одиниць технологічного

обладнання, вартість активної частини основних виробничих фондів, обсяг капітальних вкладень тощо.

Для нормування праці фахівців інженерних служб основну роль відіграє класифікація виконуваних робіт. Для встановлення норм часу на технологічні роботи проводиться їх класифікація за такими ознаками:

- за видом технологічного процесу;
- за видом документів;
- за складністю розробок тощо.

Важливим чинником аналітичного нормування інженерно-технічної праці є документальне оформлення результатів нормування. Воно виконується за допомогою карт організації праці нормованих завдань. Нормовані завдання службовців є найефективнішою організацією застосування нормативів часу. Вони містять обґрунтовані обсяги робіт, які мають виконуватися за певний період часу, вказаного в плані, з дотриманням встановлених вимог до якості результатів праці.

Основою організації оплати праці інженерно-технічних працівників і службовців є схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні довідники, що забезпечують єдині вимоги до рівня кваліфікації та кола обов'язків.

### **Основні терміни і поняття**

Нормування праці; норма виробітку; норма обслуговування; норма часу; норма кількості; норма керованості; норма праці; коефіцієнт напруги норм; коефіцієнт нормування праці; методи вивчення витрат робочого часу; структура норми часу.

### **Питання для самоконтролю**

1. Розкрийте суть нормування праці.
2. Основні методи аналізу трудового процесу і затрат робочого часу.
3. Що слід розуміти під нормою обслуговування?
4. З яких складових побудований коефіцієнт напруги норм?

5. Охарактеризуйте структуру норми часу.

6. Розв'яжіть задачу.

- За даними фотографії робочого дня змінний час робітника-верстатника розподілився так:
  - а) підготовчо-заклучний час (у межах норми) – 24 хв;
  - б) час оперативної роботи – 353 хв;
  - в) час на обслуговування робочого місця (у межах норми) – 20 хв;
  - г) час на відпочинок та особисті потреби (у межах норми) – 25 хв;
  - д) простій з організаційних причин – 30 хв;
  - е) простій у зв'язку з порушенням трудової дисципліни – 28 хв.
- Визначити коефіцієнт використання робочого часу.

На робочому місці – двозмінний режим праці. Позмінно працюють Іванов і Нікітін. На основі здійснених фотографій робочого часу складено фактичний баланс їх робочого часу. Його наведено у зіставленні з нормативним балансом (див. табл.).

Назва затрат робочого часу	Нормативи затрат часу, хв	Фактичні затрати часу, хв		Відхилення від нормативів, хв	
		Іванов	Нікітін	Іванов	Нікітін
Підготовчо-заклучний час ( $T_{пз}$ )	30	24	38	-6	+8
Оперативний час ( $T_{оп}$ )	405	353	264	-52	-141
Обслуговування робочого місця ( $T_{обс}$ )	20	20	27	-	+7
Відпочинок та особисті потреби ( $T_{вп}$ )	25	25	25	-	-
Простої через організаційно-технічні причини ( $T_{пот}$ )	-	58	72	+58	+72
Простої внаслідок порушення трудової дисципліни ( $T_{пдл}$ )	-	-	54	-	+54
Час зміни ( $T_{зм}$ ) 480 хв					

Визначити коефіцієнт використання робочого часу та резерви приросту продуктивності праці.

7. Виконайте тестові завдання.

- ***Усі методи дослідження затрат робочого часу складаються з таких основних етапів:***
  - а) підготовка до спостереження;
  - б) проведення спостереження;
  - в) обробка даних;
  - г) аналіз результатів та підготовка пропозицій;
  - д) відтворення об'єкта спостереження.
- ***Для визначення фактичних витрат робочого часу на виконання трудових процесів використовується залежно від об'єкта спостереження такий метод фотографії робочого часу:***
  - а) фотографія використання часу працівників;
  - б) фотографія часу роботи установи;
  - в) фотографія виробничого процесу;
  - г) усі зазначені вище;
  - д) жодної правильної відповіді з наведених.

МАУП

## ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ

---

---

Розвиток економіки, підвищення національного добробуту залежать від подальшого підвищення продуктивності.

Національний дохід, або валовий національний продукт (ВНП), у разі підвищення продуктивності збільшується швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва та до безробіття. Така ситуація нині характерна для України. Рівень продуктивності праці у народному господарстві та промисловості країни досить низький. Останнім часом спостерігається тенденція до його зниження, і, згідно з розрахунками, він становить у промисловості приблизно 10 % від рівня продуктивності праці в США.

Як свідчить зарубіжний досвід, змінити таке становище можна лише підвищенням продуктивності не тільки за рахунок оптимального використання ресурсів, а й створення рівноваги між економічною, соціальною та політичною структурами суспільства.

Підвищення продуктивності є вираженням загального економічного закону, економічною необхідністю розвитку суспільства і має такі цілі:

- *стратегічну* — підвищення життєвого рівня населення. За рахунок збільшення продуктивності в країнах, що переходили до ринкової економіки, досягалося підвищення життєвого рівня населення від 40 до 90 %;
- *найближчу* — підвищення ефективності діяльності галузей і підприємств, а також реальне збільшення особистих доходів працівників.

В умовах посиленої конкуренції на ринках товару, послуг і праці великого значення набуває підвищення продуктивності праці на підприємствах, яке виявляється передусім у збільшенні маси продукції, що виробляється за одиницю часу за незмінної її якості, або в підвищенні якості та конкурентоспроможності за незмінної її маси, що виробляється за одиницю часу; зменшенні затрат праці на одиницю продукції. Це призводить до зміни співвідношення затрат живої та уречевленої праці. Підвищення продуктивності праці означає, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат уречевленої праці збільшується. При цьому загальна сума праці, що міститься в кожній одиниці продукту, зменшується. Збільшення продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва й обігу товару, збільшенню маси і норми прибутку.

В Україні становлення ринкової економіки, створення конкурентоспроможного середовища сприяє збільшенню обсягу продажів за умови ефективного використання ресурсів на кожному робочому місці, підприємстві та підвищення продуктивності праці.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП), вирізняють поняття “продуктивність” і “продуктивність праці”.

*Продуктивність* — це ефективність використання ресурсів (землі, матеріалів, енергії) і чинників праці, капіталу, інформаційних потоків і підприємницького хисту під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відображає взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і чинників, які було використано на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами. Під час їх оцінки необхідно враховувати збільшення вартості енергії, сировини, витрат, пов'язаних з безробіттям, тощо.

Більш висока продуктивність означає збільшення обсягу продукції за тих самих витрат, при цьому необхідно враховувати потребу в тій чи іншій продукції на ринку, в суспільстві.

Продуктивність можна розглядати як загальний показник, що характеризує ефективність використання вказаних чинників для виробництва продукції. За кордоном існує багато підходів до управління продуктивністю. Це і підхід доктора Куросави, і підхід Гоулда, і підхід Лоулора, а також матричні та багатофакторні моделі, АРІС-моделі (динамічні і статичні) та багато інших. У чистому вигляді вони майже не зустрічаються, бо кожна фірма або корпорація мають свою особливість, яка формує специфічний підхід до управління продуктивністю. Проте сучасна економічна теорія стверджує, що точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів, використаних на виробництво продукції, неможливо. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше застосовують систему показників, або продуктивність праці, хоча це не означає, що тільки праця є джерелом продуктивності.

Продуктивність — це здатність економічної системи виробляти корисну продукцію і міра реалізації цієї здатності (Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. — М.: Ин-т новой экономики, 1997. — С. 528).

Іншими словами, продуктивність — це показник результативності та ефективності виробництва, що характеризує випуск продукції в розрахунку на одиницю використаних ресурсів та факторів виробництва\*. Отже, терміни “продуктивність” і “продуктивність праці”, з одного боку, близькі між собою, а з іншого — це різні поняття.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) продуктивність відображає взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, які було витрачено на їх виробництво, а продуктивність праці — це ступінь ефективності використання конкретної праці і в її визначенні закладено поняття праці, здатність людини виробляти за одиницю робочого часу певний обсяг продукції.

\* Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / За ред. Р. Дяківа. — К.: Міжнар. екон. фундація, 2000.

Крім того, є ще одне поняття продуктивності праці: це продуктивність суспільної праці, яка характеризує ефективність використання сукупних витрат праці. Під сукупними розуміють витрати живої і минулої (уречевленої у засобах виробництва) праці на виробництво продукції. Тому продуктивність суспільної праці відображає взаємодію особистісних і речових факторів виробництва і є показником ефективності виробничої діяльності людей.

Показник продуктивності суспільної праці — це узагальнюючий показник ефективності суспільного виробництва, який розраховується як відношення виробленого національного доходу до середньорічної кількості зайнятих у сфері матеріального виробництва. З переходом до міжнародної методології обліку рівень продуктивності суспільної праці визначається відношенням валового внутрішнього продукту (у ринкових цінах) до середньорічної кількості економічно активного населення (робоча сила)\*.

Підвищення продуктивності праці означає економію сукупної праці (живої та уречевленої), що витрачається на вироблення продукції, зменшення всього матеріалізованого в продукті робочого часу.

Між показниками продуктивності індивідуальної та суспільної праці існує певна взаємозалежність. Вона полягає у тому, що зменшення витрат індивідуальної праці на робочих місцях є необхідною передумовою підвищення продуктивності суспільної праці. Водночас економії лише живої праці часто буває не достатньо для підвищення продуктивності суспільної праці.

Продуктивність праці збільшується в міру економії як живої, так і минулої (уречевленої) праці на одиницю готового продукту. Причому протягом останніх десятиліть дедалі чіткіше виявляється загальна тенденція випередження зниження затрат живої праці. Це пов'язано з тим, що засоби праці, які вті-

\* Якщо в марксистській політекономії “робоча сила” означала здатність людини до праці, то в сучасній економічній науці її синонімом є “економічно активне працездатне населення” (див.: Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. — М.: Ин-т новой экономики, 1997. — С. 614).

люють витрати минулої праці, у процесі вдосконалення дають змогу щораз більше економити витрати живої праці працівників, зайнятих на виготовленні конкретної продукції. Отже, з розвитком науково-технічного прогресу частка минулої праці повинна безперервно збільшуватися при одночасному зниженні витрат живої праці на одиницю продукції.

Однак в умовах трансформації економіки країни скорочена кількість задіяної живої праці приводить у рух скорочену кількість минулої праці, наявність безробіття не стимулює капітальних вкладень на створення нових робочих місць, що необхідно, аби забезпечити динаміку зростання економіки як стабільний процес. Це можливо лише на основі створення державою відповідного загальноекономічного середовища, яке приведе до якісних змін в економіці і відповідно в соціальній сфері. Саме в цьому середовищі повинна знайти собі місце продуктивність праці, яка нині необґрунтовано замовчується.

Оскільки економічна сутність продуктивності праці, а точніше, її підвищення виражається у скороченні як робочого часу працівників, зайнятих у галузях, безпосередньо пов'язаних з виробництвом кінцевої продукції, так і робочого часу, втіленого в засобах виробництва, спожитих на завершальному циклі виготовлення кінцевої продукції, то й продуктивність праці визначатиметься збільшенням економії всіх задіяних ресурсів.

На наш погляд, дуже вдало розкрив відмінність між термінами “продуктивність” і “продуктивність праці” Р. В. Гаврилов, який об'єднав ці поняття в одну схему (рис. 58).

Ця оригінальна схема показує близькість понять “продуктивність” і “продуктивність праці”, і якщо “продуктивність” базується на критеріях “якість продукції” та “якість трудового життя”, “економічність”, “життєвий рівень”, “впровадження новітніх технологій”, тобто на загальних поняттях, то “продуктивність праці” — це ефективність витрат конкретної праці або ресурсів живої та уречевленої праці стосовно конкретного суб'єкта ринкових відносин. Виходячи з цього умовно ліва сторона шестикутника це “продуктивність”, а права — “продуктивність праці”.

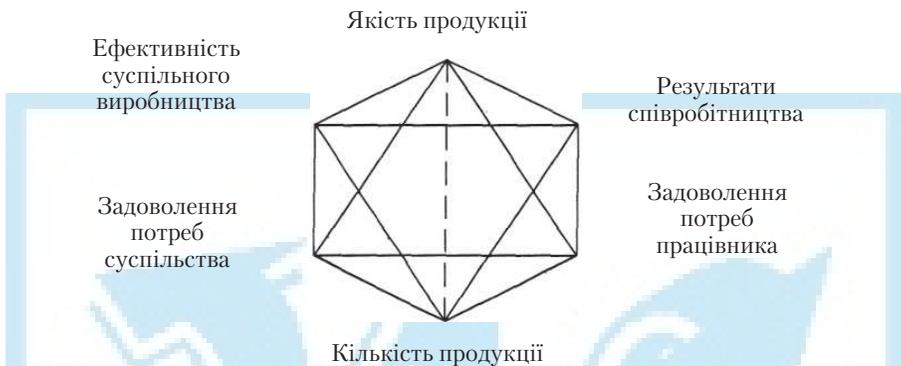


Рис. 58. Взаємозв'язок понять “продуктивність” і “продуктивність праці”

Варто також зазначити, що поняття “продуктивність” залежить від взаємодії п'ятьох факторів виробництва: праці, капіталу, інформаційних потоків, підприємницького хисту та рівня використання природних ресурсів, де головним є жива праця. Від того, як вона організована, як взаємодіє з іншими факторами виробництва, які новітні технології сприймає виходячи зі своєї підготовленості, залежить продуктивність на всіх рівнях управління: макро-, мезо- та мікро.

*Продуктивність праці* відображає ступінь ефективності процесу використання як живої, так і оречевленої праці. У її визначенні вихідною категорією є праця.

*Праця* — це доцільна, свідомо, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних та особистих потреб людей. Зміст і характер праці залежать від ступеня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Вирізняють поняття індивідуальної (живої) та суспільної (живої та уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Остання характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вищою є її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначає-

ся фізіологічними та психічними можливостями людського організму. Отже, інтенсивність праці має фізіологічні межі, тобто не може бути необмеженою. У зв'язку з цим виникає поняття *нормальної інтенсивності*. Воно означає такі затрати життєвої енергії протягом часу робочої зміни, що забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня. Таким чином, інтенсивність праці є важливим чинником продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм витрат людської енергії.

Розраховують продуктивність у масштабі суспільства, регіону, галузі, підприємства, організації, цеху, виробничої дільниці, бригади й окремого працівника.

Рівень продуктивності праці безпосередньо залежить від:

- організації виробництва, праці та управління;
- техніко-технологічного рівня виробництва;
- рівня підготовки кадрів, їх кваліфікації, якості трудових ресурсів;
- умов праці;
- рівня вирішення соціальних проблем у суспільстві (рівень і якість життя);
- рівня загальної і трудової та корпоративної культури працівників.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової кількості персоналу). Залежно від прямого чи зворотного відношення маємо два показники: виробіток і трудомісткість.

*Виробіток* — це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника або робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням кількості виробленої продукції до величини робочого часу, витраченого на її виробництво:

$$B = Q / T,$$

де  $B$  — виробіток;  $T$  — затрати робочого часу;  $Q$  — обсяг виробленої продукції.

*Трудомісткість* — це показник, що характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто зворотна величина виробітку):

$$T_p = T / Q,$$

де  $T_p$  — трудомісткість на одиницю продукції.

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу або чим меншими є затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не є рівнозначним відсотку зниження трудомісткості.

Вирізняють такі види трудомісткості.

*Технологічна трудомісткість* ( $T_T$ ) — містить всі затрати праці основних робітників — як відрядників, так і погодинників:

$$T_T = T_B + T_{II},$$

де  $T_B$  — затрати праці основних робітників-відрядників;  $T_{II}$  — затрати праці основних робітників-погодинників.

*Трудомісткість обслуговування виробництва* ( $T_{Об}$ ) — містить всі затрати праці допоміжних робітників.

*Виробнича трудомісткість* ( $T_{Вир}$ ) — це всі затрати праці основних і допоміжних робітників:

$$T_{Вир} = T_T + T_{Об}.$$

*Трудомісткість управління виробництвом* ( $T_y$ ) — містить затрати праці керівників, спеціалістів, службовців.

*Повна трудомісткість* ( $T$ ) — це трудові затрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

$$T = T_T + T_{Об} + T_y; \text{ або } T = T_B + T_{II} + T_{Об} + T_y; \text{ або } T = T_{Вир} + T_y,$$

де  $T_y$  — затрати праці управлінського персоналу.

За характером і призначенням вирізняють нормативну, фактичну і планову трудомісткість.

*Нормативна трудомісткість* визначає затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, які розраховані згідно з діючими нормами.

*Фактична трудомісткість* виражає фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.

*Планова трудомісткість* — це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

Вирізняють показники виробітку залежно від одиниці вимірювання робочого часу:

- виробіток на одну відпрацьовану людино-годину — годинний;
- виробіток на один відпрацьований людино-день — денний;
- виробіток на одного середньооблікового працівника — річний (квартальний), місячний.

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьований час. Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простой та втрати часу.

Річний виробіток ураховує не тільки внутрішньозмінні, а й цілодобові простой.

Залежність між цими показниками можна виразити так:

- Індекс денного виробітку ( $I_{вд}$ ) = Індекс годинного виробітку ( $I_{вг}$ ) • Індекс використання робочого часу протягом зміни ( $I_{тз}$ ), або  $I_{вд} = I_{вг} \cdot I_{тз}$ .
- Індекс річного виробітку ( $I_{вр}$ ) = Індекс денного виробітку ( $I_{вд}$ ) • Індекс кількості явочних днів протягом року ( $I_{яд}$ ), або  $I_{вр} = I_{вд} \cdot I_{яд}$ .

Продуктивність праці у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величин новоствореної вартості — національного доходу — за певний період до середньооблікової кількості персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду. У сфері послуг продуктивність праці (виробіток) визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової кількості персоналу сфери послуг за цей період.

Продуктивність праці і трудомісткість — обернені показники. При цьому збільшення продуктивності праці не рівнозначне зниженню трудомісткості.

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Вирізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи та додаткові методи.

*Натуральний метод* застосовується для визначення обсягу виробленої продукції та виробітку (в штуках, тоннах, кубічних або квадратних метрах тощо) на робочих місцях або в галузях, де випускається монопродукт. Якщо один вид продукції або роботи прирівнюється до іншого (переважаючого) за трудомісткістю, часто використовують умовно-натуральний метод.

Коли на робочих місцях, у бригадах і на ділянках виробляється велика кількість різноманітної продукції і її асортимент часто змінюється, немає сенсу перераховувати всю номенклатуру продукції до якогось одного натурального вимірника. Обсяг продукції або робіт і виробітку визначають у трудовому вимірюванні — в незмінних норма-годинах (обсяги робіт множаться на відповідні норми часу, результати підсумовуються). Проте *трудовий метод* вимірювання продуктивності має певні недоліки (недостатнє обґрунтування та нерівнонапруженість норм, їх часті перегляди і т. ін.), що не сприяє об'єктивній оцінці рівня та динаміки продуктивності праці навіть на окремих робочих місцях та у бригадах.

На рівні підприємств та їхніх великих підрозділів, так само як і в галузях економіки, для вимірювання обсягів виробництва та продуктивності праці застосовують в основному *вартісний метод*, коли всі види та обсяги продукції, робіт, послуг виражаються в єдиному грошовому показнику — в гривнях, що визначається шляхом множення показників обсягу на відповідні оптові ціни. Виріток також розраховується в грошовому виразі.

Складність методики вартісного методу вимірювання обсягу та продуктивності праці полягає у виборі найпридатнішо-

го для конкретних умов способу визначення обсягів виробництва. Найбільш застосовуваними методами вимірювання обсягів виробництва є показники валової, товарної та реалізованої продукції. Між показниками валової і товарної продукції є певні відмінності. Вони полягають у тому, що перший показник характеризує загальний обсяг виробничої діяльності підприємства, а другий — обсяг продукції, що надходить у народногосподарський оборот. За однакових оптових цін валова продукція, що розраховується за заводським методом, відрізняється від товарної на величину вимірювань залишків незавершеного виробництва, а реалізована продукція від товарної — на суму залишків призначеної для реалізації, але не реалізованої продукції. Таким чином, при визначенні виробітку за валовою продукцією отримується, здавалося б, найточніший результат. Тому в умовах ринкової економіки більш важливим є вимірювання продуктивності за реалізованою продукцією, оскільки збільшення незавершеного виробництва та нагромадження залишків нереалізованої продукції мають негативне економічне значення.

Недоліком вимірювання обсягів виробництва та виробітку за валовою, товарною та реалізованою продукцією є те, що оптові ціни містять вартість всіх матеріальних витрат. Оскільки у вітчизняній практиці при визначенні виробітку показники обсягу відносяться лише до живої праці (години, дні та кількість робітників), то рівень виробітку у вартісному виразі здебільшого перебуває під впливом зміни показника матеріаломісткості.

Для усунення викривлюючого впливу змін матеріаломісткості на показники обсягу виробництва та виробітку продукції застосовуються додаткові методи вимірювання: за умовно-чистою, чистою, нормативно-чистою продукцією та за нормативною вартістю обробки.

Обсяг *умовно-чистої* продукції враховує заробітну плату з нарахуваннями, амортизацію основних фондів та прибуток. Вплив зміни матеріальних витрат усувається, але збільшується питома вага прибутку та амортизаційних відрахувань, їх зміни

також можуть викривити показники обсягів продукції та продуктивності праці.

*Чиста продукція* — це вартість валової продукції без усіх матеріальних витрат, включаючи амортизацію. При розрахунку обсягів продукції та продуктивності праці викривлюючий вплив витрат минулої праці повністю усувається, але суттєво збільшується питома вага прибутку. Тому в умовах різноприбутковості різних видів продукції саме прибуток відіграє основну роль у викривленні показника продуктивності праці, розрахованого на її основі.

У 80-ті роки ХХ ст. було розроблено метод вимірювання обсягів промислової продукції та продуктивності праці — *метод нормативно-чистої продукції (НЧП)*.

Нормативно-чиста продукція на відміну від чистої продукції містить норматив заробітної плати з нарахуваннями та середньогалузевий прибуток. За рахунок цього усувається вплив різноприбутковості різноманітних видів продукції.

Обсяг НЧП розраховується у такий спосіб:

$$\text{НЧП} = \sum_{i=1}^n V_i \cdot \text{НЧП}_i,$$

де  $V_i$  — план випуску  $i$ -х виробів, шт.;  $\text{НЧП}_i$  — нормативно-чиста продукція на  $i$ -й вибір, грн.;  $n$  — кількість найменувань виробів за планом.

Норматив чистої продукції ( $\text{НЧП}_i$ ) на  $i$ -й вибір визначається як:

$$\text{НЧП}_i = Z_{\text{вр}} (1 + K_z) + \Pi_{\text{н}},$$

де  $Z_{\text{вр}}$  — заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, грн.;  $K_z$  — коефіцієнт, що обчислюється як відношення суми заробітної плати працівників, зайнятих обслуговуванням і управлінням виробництва, до суми заробітної плати основних виробничих робітників;  $\Pi_{\text{н}}$  — нормативний прибуток, грн.

Однак використання показника НЧП як методу при оцінці діяльності підприємств в умовах ринкової економіки не є

доцільним, оскільки серед його недоліків — слабкий зв'язок з фінансовими результатами, а також те, що створення необхідної системи нормативів заробітної плати може призвести до їх завищення та викривлення результатів. Він широко застосовується лише для здійснення аналізу діяльності підприємств.

*Метод нормативної вартості обробки (НВО)* застосовується для визначення обсягів виробництва та продуктивності праці на підприємствах легкої промисловості. До НВО зараховують заробітну плату виробничих робітників з нарахуваннями, норматив цехових витрат і норматив загальнозаводських витрат. Виробничі матеріальні витрати до НВО не входять, не відображається в ній і прибуток. В умовах ринкової економіки метод НВО застосовується як аналітичний метод вимірювання обсягу продукції та продуктивності праці [94].

У більшості зарубіжних країн під продуктивністю розуміють відношення результатів виробництва до затрат виробничих чинників, причому до результату виробництва зараховують у грошовому виразі всі вироблені за певний період товари та послуги, а до затрат виробничих чинників — витрати на живу працю (заробітна плата з усіма нарахуваннями та вартістю натуроплати), поточні матеріальні витрати (сировину, матеріали, комплектуючі, послуги тощо) та капітал (амортизацію основних фондів). Усі розрахунки здійснюються в порівняльних цінах базового року (США) або поточного періоду (Європа). Інакше кажучи, порівнюються результати виробництва із затратами живої та уречевленої праці.

Оскільки продуктивність праці є економічною категорією, що характеризує результативність живої праці, а рівень її відображається відношенням обсягу виробленої продукції або робіт (результату праці) до затрат живої праці на її виробництво (або відношенням затрат праці до обсягу продукції — її трудомісткості), то вона значною мірою залежить від того, наскільки повно за інших рівних умов реалізуються основні чинники продуктивності праці.

*Чинники збільшення продуктивності праці* — це зміни матеріально-технічних, організаційних та соціально-економічних умов як безпосередньо у процесі виробництва, так і поза ним, під впливом яких скорочуються затрати праці на виробництво одиниці продукції, тобто підвищується рівень продуктивності праці. Форми прояву цих змін (чинників) є досить різноманітними і практично незліченними і можуть виступати не лише як конкретні заходи (наприклад, підвищення рівня механізації та обслуговування робочих місць, впровадження типових структур управління і т. ін.), а й як глибокі процеси та явища (наприклад, зміна та розвиток форм власності, вдосконалення розподільчих відносин, господарського механізму тощо), що сприяють підвищенню продуктивності праці.

Залежно від того, на якому рівні суспільного виробництва можуть прийматися рішення щодо здійснення тих чи інших змін як у виробництві, так і поза ним, вирізняють такі чинники збільшення продуктивності праці: народногосподарські, галузеві, внутрішньовиробничі.

Оскільки залучення чинників на рівні підприємства відіграє суттєву роль, розглянемо лише внутрішньовиробничі чинники та відповідні їм внутрішньовиробничі резерви збільшення продуктивності праці (рис. 59).

Ступінь використання можливостей збільшення продуктивності праці під впливом того чи іншого внутрішньовиробничого чинника можна визначити зіставленням фактичного та нормативного значень показника, що характеризує цей чинник.

Нормативні значення цих показників являють собою обґрунтовані (у вигляді розрахунків) кількісні та якісні параметри найефективнішого використання чинників, яким відповідають мінімальні затрати праці на виробництво одиниці продукції.

Відповідно до основних елементів процесу праці вирізняють нормативи використання знарядь, предметів та витрат живої праці.

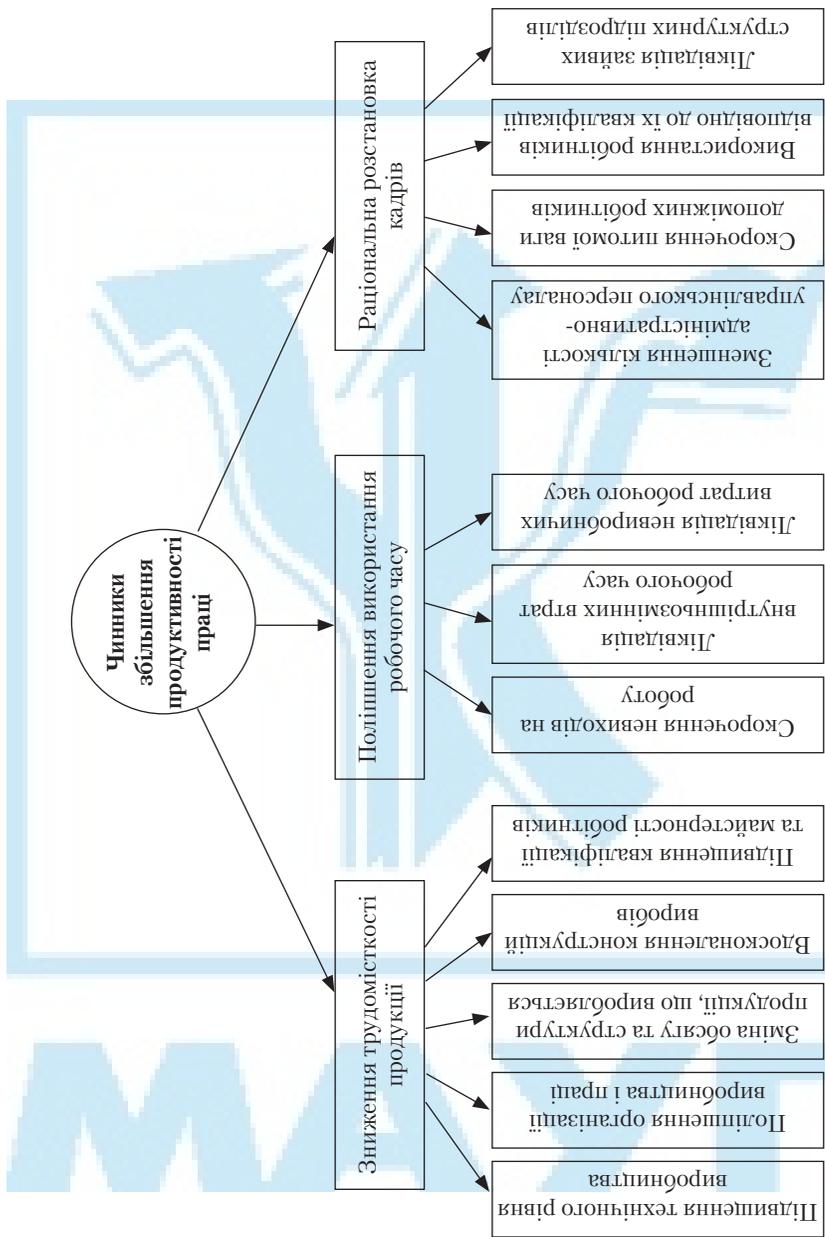


Рис. 59. Класифікація чинників збільшення продуктивності праці на рівні підприємства

До нормативів, що характеризують використання знарядь праці, зараховують: паспортні режими роботи обладнання; проектні коефіцієнти використання виробничої потужності; нормативи, що визначають годинну, змінну, добову продуктивність агрегатів, вихід продукції з одиниці обладнання, квадратного метра виробничої площі та ін.

До нормативів, що визначають затрати живої праці, належать нормативи часу, норми обслуговування, нормативи кількості, норми керованості, дозволені витрати робочого часу та ін.

На практиці нормативне значення показника, що характеризує той чи інший чинник, зазвичай не досягається відразу після його реалізації.

На освоєння техніки, режимів роботи, швидкості виконання операцій тощо потрібен деякий час. Крім того, масштаби запровадження чинників не завжди відповідають можливим або передбаченим планам впровадження. Внаслідок цього створюються резерви підвищення продуктивності праці.

*Резерви підвищення продуктивності праці* — це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви можна класифікувати за часом їх використання, а також за сферою виникнення. За часом використання вирізняють поточні і перспективні резерви.

*Поточні резерви* можуть використовуватися залежно від реальних можливостей протягом місяця, кварталу або року.

Використання *перспективних резервів* передбачається у майбутньому через рік або кілька років згідно з довгостроковими планами підприємства.

За сферами виникнення вирізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

До *загальнодержавних* належать такі резерви, використання яких впливає на підвищення продуктивності праці в економіці загалом і які пов'язані з недовикористанням науково-

технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств і неефективною демографічною і територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

*Регіональні резерви* пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил цього регіону.

*Міжгалузеві резерви* — це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій. Так, значному підвищенню продуктивності праці в обробних галузях промисловості сприяє поліпшення якості продукції в сировинних галузях.

*Галузеві резерви* — це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для певної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації, концентрації та комбінуванні виробництва тощо.

*Внутрішньовиробничі резерви* виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Велике значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються і використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви зумовлені не досить ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття. Отже, внутрішньовиробничі резерви можна поділити на:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви поліпшення використання робочого часу;
- резерви раціонального використання робочої сили.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому в кожний конкретний період треба використовувати ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Величину резервів підвищення продуктивності праці можна визначити зіставленням витрат праці (рівня продуктивності) при нормативному значенні чинника та фактично досягнутого.

В існуючій практиці аналізу і планування продуктивності праці її зміна характеризується абсолютною та відносною економією витрат праці (кількості працівників) під впливом окремих чинників або їх сукупності.

*Абсолютна економія* затрат праці виникає в результаті зменшення кількості працівників в умовах незмінного обсягу виробництва або в разі зменшення обсягу виробництва, проте меншою мірою, ніж при зменшенні кількості працівників.

*Відносна економія затрат* (розрахункове скорочення) виникає внаслідок збільшення обсягу виробництва в умовах незмінної кількості працівників або в разі збільшення їх кількості, але меншою мірою, ніж при збільшенні обсягу виробництва.

Ці економічні вимірники застосовуються і для оцінювання резервів підвищення продуктивності праці. Вони забезпечують можливість визначити розмір резервів за окремими виробничими підрозділами підприємства в цілому, за кожним видом резервів та всією їх сукупністю, а також дають змогу враховувати більш повне використання резервів при обґрунтуванні підвищення продуктивності праці на плановий період.

Приріст продуктивності праці від реалізації резервів розраховується за наведеними нижче формулами.

*Резерви приросту продуктивності праці*, не реалізовані в аналізованому (базовому) періоді, розраховуються за формулою:

$$\Delta\Pi_{m\delta} = \frac{\varepsilon_{r\delta} \cdot 100}{r_{\delta} - \varepsilon_{r\delta}},$$

де  $\Delta\Pi_{m\delta}$  — нереалізований у базовому періоді приріст продуктивності праці через неповне використання потенційних можливостей;  $\varepsilon_{r\delta}$  — загальна розрахункова відносна та абсолютна економія кількості промислово-виробничого персоналу (ПВП), що відображає існуючі на підприємстві резерви, чол.;  $r_{\delta}$  — середньооблікова кількість ПВП в базовому періоді, чол.

Можливий приріст продуктивності праці в плановому періоді, який передбачається отримати в результаті реалізації заходів щодо більш повного використання резервів, розраховується за формулою:

$$\Delta\Pi_{mn} = \frac{\varepsilon_m \cdot 100}{r_B - \varepsilon_m},$$

де  $\Delta\Pi_{mn}$  — можливий приріст продуктивності праці за рахунок реалізації резервів у плановому періоді, %;  $\varepsilon_m$  — відносна та абсолютна кількість ПВП, яку можна отримати в результаті виконання запланованих заходів щодо використання резервів, чол.;  $r_B$  — вихідна кількість ПВП, яка розраховується на основі планового обсягу виробництва та рівня продуктивності праці, досягнутого наприкінці базового періоду, з врахуванням впливу структурних зрушень та зміни обсягу кооперативних поставок у плановому періоді, чол.

Резерви являють собою можливості прискорення цілей підприємства, які досягаються, у свою чергу, через використання конкретних ресурсів, що дає підстави розглядати резерви як можливість більш ефективного використання конкретних ресурсів. Оскільки ж ефективність одного і того самого ресурсу може вимірюватися по-різному залежно від ефекту, пов'язаного з метою підприємства (або з декількома цілями одночасно), то формула розрахунку й одиниці вимірювання резерву використання одного й того самого ресурсу можуть змінюватися неодноразово.

Загальну формулу розрахунку резервів виробництва можна записати так:

$$R = E_{max} - E_{min},$$

де  $R$  — резерв використання конкретного ресурсу при досягненні конкретної мети за зазначений період;  $E_{max} - E_{min}$  — різниця відповідно максимальної та мінімальної відносних величин, що характеризує максимально можливу ефективність використання конкретного ресурсу при досягненні конкретної мети за зазначений період.

Оскільки резерви підвищення продуктивності праці виступають як невикористані можливості скорочення витрат праці під впливом тих чи інших чинників, кожен резерв можна розглядати щодо певного чинника, а всю сукупність резервів доцільно класифікувати відповідно до класифікації чинників. Така класифікація дає можливість найповніше виявити склад і структуру резервів, здійснити комплексний аналіз при їх оцінюванні, встановити основні причини та накреслити конкретні шляхи усунення втрат і невикористаних затрат праці на виробництві.

Відповідно до запропонованої класифікації резерви підвищення продуктивності праці можна об'єднати в такі групи:

- резерви, пов'язані з недовикористанням можливостей особистісного чинника виробництва (соціально-економічних чинників);
- резерви, що виникають у результаті нераціонального поєднання матеріально-технічних та особистісних чинників виробництва (недовикористання організаційних чинників).

Взаємопов'язану класифікацію внутрішньовиробничих чинників і резервів підвищення продуктивності праці частково наведено в табл. 11.

*Таблиця 11*

**Класифікація внутрішньовиробничих чинників і резервів підвищення продуктивності праці [36]**

<b>Чинники</b>	<b>Резерви</b>
1	2
Удосконалення матеріально-технічної бази виробництва (технічні, технологічні чинники та природні умови)	Недовикористання матеріально-технічної бази виробництва
Удосконалення застосовуваних та впровадження нових засобів праці, у тому числі: <ul style="list-style-type: none"> <li>• заміна технологічного обладнання новим, його модернізація, впровадження автоматизованих систем і верстатів;</li> </ul>	Нереалізовані можливості повного використання засобів праці за часом і технічними параметрами, у тому числі: <ul style="list-style-type: none"> <li>• недосягнення проектної (нормативної) виробничої потужності встановленого технологічного обладнання (нового, модернізованого та ін.);</li> </ul>

1	2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• комплексна механізація ділянок, цехів, механізація ручних робіт, впровадження засобів малої механізації</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• недовикористання діючих засобів механізації та автоматизації (засобів комплексної механізації ділянок і цехів, засобів малої механізації, механізації ручних робіт та ін.)</li> </ul>
<p>Удосконалення технології та підвищення технологічного оснащення виробництва, у тому числі:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• впровадження нової, більш прогресивної технології виробництва та способів добування;</li> <li>• підвищення рівня технологічного оснащення техпроцесів</li> </ul>	<p>Недовикористання можливостей використовуваної (прогресивної) технології та технологічного оснащення виробництва, у тому числі:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• невідповідність фактичних технологічних параметрів нормативним;</li> <li>• відхилення рівня технологічного оснащення від проектного</li> </ul>
<p>Удосконалення предметів праці, у тому числі:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• впровадження нових, більш ефективних видів сировини, напівфабрикатів, матеріалів</li> </ul>	<p>Нереалізовані можливості використовуваних (прогресивних) предметів праці, у тому числі:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• недовикористання технічних (технологічних) можливостей прогресивних видів сировини, напівфабрикатів, матеріалів</li> </ul>
<p>Удосконалення продукту праці, у тому числі:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• підвищення якості продукції;</li> <li>• поліпшення конструкції виробів</li> </ul>	<p>Невідповідність продукту праці вимогам, що ставляться стандартом, у тому числі:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• відхилення фактичної якості продукції від встановленого (запланованого) рівня;</li> <li>• випуск виробів застарілих конструкцій</li> </ul>
<p>Удосконалення та розвиток особистісного чинника виробництва (соціально-економічні чинники)</p>	<p>Недовикористання можливостей особистісного чинника виробництва</p>
<p>Удосконалення способів поєднання матеріально-технічних та особистісних чинників виробництва (організаційні чинники)</p>	<p>Недовикористання можливостей раціонального поєднання матеріально-технічних та особистісних чинників виробництва</p>

Використання резервного підвищення продуктивності праці залежить від реальних можливостей виробництва в конкретних умовах, тому при плануванні підвищення продуктивності праці резерви потрібно враховувати або повністю, або поетапно з розбиттям за періодами. Відповідно до цього вирізняють резерви поточні та перспективні. Залежно від умов формування вони у свою чергу можуть поділятися на дві основні групи:

- резерви, зумовлені невиконанням встановлених планом обсягів впровадження нової техніки, прогресивної технології, наукової організації праці, заходів плану соціального розвитку колективу, за відсутності об'єктивних (що не залежать від підприємства) причин, які перешкоджають виконанню цих планових завдань;
- резерви, зумовлені не досить ефективним використанням вже діючих чинників, зокрема резерви, зумовлені неповним використанням можливостей діючого обладнання (паспортних і проектних параметрів), застосуванням занижених порівняно з встановленими технологічних параметрів, застосуванням занижених норм праці порівняно з розрахунковими проектними даними або з розрахунками на основі галузевих (міжгалузевих) нормативів трудових витрат тощо.

Виявлення прихованих резервів підвищення ефективності праці потребує вдосконалення класифікації чинників, які впливають на її рівень в умовах переходу до ринкових умов господарювання з урахуванням особливостей галузі, що дає змогу повніше виявляти склад і структуру резервів, проводити комплексний аналіз, визначати основні шляхи усунення втрат і непродуктивних затрат праці. Прикладом цьому може бути класифікація внутрішньовиробничих чинників підвищення продуктивності праці в організаціях будівельної галузі (рис. 60) [93].

Життя показало, що в умовах ринку особливу увагу слід приділяти продуктивності праці, оскільки підвищенням продуктивності праці та поліпшенням управління можна досягти підвищення інтенсивності використання як живої, так і уре-



**Рис. 60. Класифікація внутрішньовиробничих чинників підвищення продуктивності праці в організаціях будівельної галузі [93]**

чевленої праці. У країнах з розвинутою ринковою економікою, де продуктивності праці приділяють велику увагу, існує багато засобів і методів регулювання рівня продуктивності. Кожна фірма або компанія вибирає той метод, який найбільше її задовольняє і дає найкращі результати в тому чи іншому випадку.

У 1990 р. у видавництві “Техніка” вийшла книжка І. І. Прокопенка “Управление производительностью” [88], в якій вперше в СНД було зібрано досвід управління продуктивністю.

Враховуючи, що в країнах з розвинутою ринковою економікою, і насамперед у США, між продуктивністю та продуктивністю праці існує відмінність, цей автор навів у своїй книжці підходи до управління продуктивністю, тобто показника ефективності виробництва, на основі розроблених і впроваджених підходів до її аналізу, таких як структурний підхід доктора Куросави, підходи Лоулора, Гоулда, “швидкої оцінки продуктивності”. Водночас у книжці висвітлено техніку підвищення продуктивності та підходи до управління ефективністю діяльності організації, в ході аналізу яких виявляються напрямки розвитку і вдосконалення діяльності фірм та компаній.

Однак не тільки питання оцінки та аналізу продуктивності були в центрі уваги західних фахівців, основний акцент робився і робиться нині на управлінні продуктивністю на основі аналізу наявного стану і можливостей. У наукових виданнях 70–80-х років ХХ ст. широко почали досліджуватися багатфакторні моделі оцінки продуктивності, багатокритеріальний метод вимірювання результативності продуктивності, на основі яких формувалися, розроблялися і впроваджувалися програми управління продуктивністю [55].

Прогнозування продуктивності праці у нашій країні наприкінці ХХ ст. пройшло кілька етапів. Так, використовувалися прогнозування за методом гармонійних важелів, за допомогою методу експоненційного згладжування, а також авторегресійні моделі, об’єднані моделі авторегресії – змінної середньої на основі АРІСС-моделі та багато інших методів, серед яких особливо широко використовується дотепер метод ранжирування підприємств за рівнем використання резервів підвищення продуктив-

ності праці. Суть цього методу полягає в тому, що на дослідних підприємствах або тих, що вивчаються, існує різний ступінь реалізації кожного з названих напрямків у динаміці. Використання отриманих значень економіко-організаційно-технічного рівня підприємств дає змогу здійснити ранжирування підприємств за ступенем реалізації окремих напрямків їх розвитку.

Для найповнішого використання резервів підвищення продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю. Ці програми на підприємстві охоплюють такі етапи:

1. Вимірювання й оцінка досягнутого рівня продуктивності по підприємству в цілому і за окремими видами праці.
2. Пошук та аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки.
3. Розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який повинен передбачати конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх впровадження, визначати відповідальних виконавців.
4. Розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності.
5. Контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, і регулювання їх виконання.
6. Вимірювання й оцінка реального впливу передбачуваних заходів на підвищення продуктивності праці.

Отже, управління продуктивністю праці на підприємстві — це фактично частина загального процесу управління підприєм-

ством, що охоплює 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 — з іншого.

### **Основні терміни і поняття**

Праця; продуктивність; продуктивність праці; виробіток; методи вимірювання продуктивності праці; резерви підвищення продуктивності праці; чинники продуктивності праці; трудомісткість.

### **Питання для самоконтролю**

1. У чому полягає відмінність між продуктивністю і продуктивністю праці?
2. Охарактеризуйте основні методи вимірювання продуктивності праці.
3. Які ви знаєте різновиди виробітку залежно від одиниці вимірювання робочого часу?
4. Охарактеризуйте і розкрийте взаємозв'язок між різновидами трудомісткості.
5. Чим відрізняється метод вимірювання обсягів промислової продукції для розрахунку продуктивності праці за НЧП від чистої продукції?
6. Зарубіжні підходи до аналізу продуктивності.
7. Розв'яжіть задачі.
  - Продуктивність праці одного працівника магазину “Книгарня” за звітний період збільшилася в 1,7 разу. Індекс трудомісткості товарообороту становив 1,08, індекс цін на товари — 1,4.  
Як зміниться продуктивність праці працівників з урахуванням зазначених чинників?
  - Проаналізуйте продуктивність праці працівників фірми. Розрахуйте суму та частку приросту обсягу виробництва за рахунок підвищення продуктивності праці працівників головного цеху на основі даних таблиці.

Показник	Квартал		Співвідношення між кварталами, відхилення ( $\pm$ )
	I	II	
Обсяг виробництва, тис. грн.	490850	868120	
Середньооблікова кількість працівників, чол.,	64	70	
у тому числі працівники головного цеху, чол.	38	44	
Індекс цін		1,2	

8. Дайте відповіді на тестові завдання.

• **Основним критерієм діяльності приватної фірми є:**

- а) підвищення продуктивності праці;
- б) максимізація прибутку;
- в) ефективне використання фонду заробітної плати;
- г) усе зазначене.

• **Загальні ознаки праці визначаються формою:**

- а) власності;
- б) використання;
- в) оплати.

• **Продуктивність праці — це складова групи показників ефективного використання:**

- а) живої праці;
- б) минулої праці;
- в) живої та минулої праці.

• **Чинники продуктивності, що визначають її рівень, пов'язані з:**

- а) працею;
- б) ресурсами;
- в) середовищем;
- г) усім зазначеним.

# ВАРТІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ СТРУКТУРА

---

---

Коли ми розглядали ринок праці, то зазначали, що точка перетину кривої попиту і пропозиції є ціна послуги робочої сили, яка задовольняє і роботодавця, і найманого працівника. Відомо, що ціна — це грошовий вираз вартості, і в цьому випадку — вартості послуг робочої сили.

Вартість товару “послуги робочої сили”, яка відповідає його суспільній оцінці, має встановлюватися на рівні, який узгоджує граничну корисність праці (цінність послуг для покупця — роботодавця) з умовами відтворення послуг робочої сили. Знаючи одночасно умови і попиту (корисності), і пропозиції (витрат), можна визначити вартість послуг робочої сили. Вона є усередненим еквівалентом життєзабезпечення типового представника асоційованої групи людей, об’єднаних спільністю інтересів і цілей, умов проживання та результатів праці, рівнів інтелектуального й культурного розвитку. У процесі визначення вартості послуг робочої сили неприпустимою є недооцінка як витрат на відтворення робочої сили (потреб працівників), так і результатів (корисності) послуг. Іншими словами, розв’язуючи проблему формування вартості послуг робочої сили, не можна ігнорувати інтересів ані найманих працівників, ані роботодавців.

Основними чинниками, які зумовлюють відхилення цін на послуги робочої сили від їхньої вартості, є: співвідношення сил суб’єктів соціально-трудова відносин, від якого залежить розподіл з новоствореної вартості; політика доходів, якої дотримується держава; співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в конкретних сегментах ринку праці; діюча модель ринку праці (конкуренції, монополії тощо). Водночас на ціну послуг

робочої сили впливають певні чинники неринкового характеру (талант, непривабливість, неprestижність деяких видів робіт, наявність на ринку праці неконкуруючих груп тощо).

Ціна послуг робочої сили може розглядатися з різних методологічних позицій, у тому числі як ринкова вартість цього специфічного товару, складова фактичних витрат роботодавця, форма необхідного продукту. При цьому заробітна плата розглядається лише як частка загальних витрат роботодавця на утримання робочої сили.

Стосовно сутності поняття “вартість робочої сили” довго не було єдиного розуміння серед фахівців, доки у червні 1985 р. Міжнародна конференція зі статистики праці не прийняла резолюцію, згідно з якою *вартість робочої сили* — це розмір фактичних видатків наймача на утримання робочої сили.

Поняття фактичної вартості робочої сили значно ширше за поняття заробітної плати і містить оплату праці за виконану роботу; витрати на оплату невідпрацьованого часу, що підлягає оплаті згідно з чинним законодавством; винагороди та допомоги, а також податки та відрахування, що розглядаються як витрати на робочу силу. Статті витрат на утримання робочої сили докладно перелічені в розділі 2 Інструкції “Класифікація витрат на робочу силу”, яка була затверджена наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. №131(23).

Вартість робочої сили визначається в грошовому виразі та відображається в грошових знаках держави, тобто в національній валюті України — гривнях. У разі видачі продукції в рахунок заробітної плати у відповідній статті витрат на утримання робочої сили її вартість включається за відпускними цінами, тобто за цінами реалізації працівника.

Вартість робочої сили формується на ринку шляхом порівняння результативності корисної праці із затратами на відтворення робочої сили і встановлюється на рівні, що узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця — підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення робочої сили.

Класифікація витрат на робочу силу здійснюється за такими складовими групами:

- 1) пряма оплата;
- 2) оплата за невідпрацьований час;
- 3) премії та регулярні виплати;
- 4) заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошових формах;
- 5) витрати підприємств на оплату житла працівників;
- 6) витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників;
- 7) витрати на професійне навчання;
- 8) витрати на утримання громадських служб;
- 9) витрати на робочу силу, не віднесені до інших груп;
- 10) податки, що стосуються витрат на робочу силу.

Витрати, відображені в пунктах 1–4, за визначенням Міжнародної організації праці, є “прямими витратами на робочу силу”, витрати пунктів 5–10 належать до “непрямих витрат на робочу силу”.

Розкриємо зміст декількох груп. Так, до прямої оплати включаються заробітна плата, нарахована за виконану роботу (відпрацьований час) за відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами незалежно від форм і систем оплати праці, прийнятих на підприємстві; надбавки та доплати до тарифних ставок і посадових окладів у фактичних розмірах, незалежно від того, виплачуються ці надбавки у розмірах, передбачених чинним законодавством, чи в розмірах, встановлених колективним договором; винагороди (відсоткові надбавки) за вислугу років та стаж роботи; премії робітникам, керівникам, спеціалістам та іншим службовцям за виробничі результати, включаючи премії за економію конкретних видів матеріальних ресурсів; оплата праці працівників за виконання робіт згідно з договорами цивільно-правового характеру, включаючи договір підряду та інші витрати.

До оплати за невідпрацьований час включаються: оплата у повному обсязі щорічних і додаткових відпусток; оплата додатково наданих (понад тривалість передбачених законодавством)

за рішенням трудового колективу відпусток; суми, виплачені підприємствами випускникам професійно-технічних навчальних закладів і молодим спеціалістам, які закінчили вищі навчальні заклади, за час відпустки, що передує початку роботи, та ін.

До премій та нерегулярних виплат включаються: премії, що виплачуються у встановленому порядку за спеціальними системами преміювання; премії за сприяння винахідництву та раціоналізаторству і створення, освоєння та впровадження нової техніки, за введення в дію в строк і достроково виробничих потужностей та об'єктів будівництва, за своєчасну поставку продукції на експорт тощо; одноразові заохочення (наприклад, окремих працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань, заохочень до ювілейних та пам'ятних дат); винагороди за підсумками роботи за рік.

До заробітної плати в натуральній формі, пільг, послуг, допомоги в натуральній і грошовій формах включається: вартість продукції, що видається в порядку нормальної оплати працівникам; вартість безкоштовно наданих працівникам окремих галузей народного господарства (відповідно до законодавства) комунальних послуг, продуктів харчування; вартість безкоштовно наданих предметів (включаючи формений одяг, обмундирування), що залишаються в особистому постійному користуванні працівників, або сума пільг у зв'язку з продажем їх за зниженими цінами.

Для детальнішого вивчення питання складових вартості робочої сили слід звернутися до Інструкції з визначення цього показника.

Джерелами інформації для розрахунку вартості робочої сили є первинна документація з обліку особового складу працівників підприємств, використання робочого часу, обліку виробітку та заробітної плати, розрахунків з робітниками і службовцями щодо заробітної плати, обліку касових операцій тощо.

Збирання даних для визначення фактичної вартості робочої сили здійснюється раз на 5 років шляхом проведення спеціальних вибіркового обстежень (обліків) через заповнення затверджених Міністерством статистики України бланків обстеження.

Основою для формування вибіркової сукупності є Державний реєстр звітних (статистичних) одиниць.

Одиницею обстеження (обліку) є підприємства (установа, організація).

Відповідно до Закону України “Про державну статистику”, підприємства (установи, організації), включені до вибіркової сукупності, подають дані, необхідні для здійснення державного статистичного спостереження.

Періодом обстеження є календарний рік, що зумовлено необхідністю отримання даних про видатки на утримання робочої сили. Обстеження здійснюються нерегулярно (тобто епізодично протягом року або навіть одноразово).

На величину вартості робочої сили впливають певні чинники, що діють різноспрямовано. До чинників, які збільшують вартість робочої сили, належать:

- розширення потреб населення у нових товарах та послугах залежно від економічного розвитку суспільства і збільшення доходів населення;
- збільшення витрат на житло і транспортних витрат;
- підвищення інтенсивності праці найманих працівників, збільшення психологічного навантаження, що потребує дедалі більше життєвих засобів для відновлення витрачених фізичних і моральних сил.

Зниження вартості життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили, зумовлюється підвищенням продуктивності праці і позитивно впливає на зниження вартості робочої сили. Динаміка вартості робочої сили свідчить про те, що структура витрат на робочу силу постійно змінюється.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що вартість робочої сили має тенденцію до збільшення. Так, якщо в Україні у 1996 р. мінімальна зарплата становила 15 грн, у 2008 р. — 500 грн, то з 01.01.2012 р. — 1073 грн, а на 01.12.2012 р. передбачено 1134 грн. Це пояснюється тим, що темпи збільшення вартості робочої сили через включення до неї маси вартостей нових товарів і послуг є значно більшими, аніж темпи зниження її внаслідок зменшення вартості предметів споживання під впливом підвищення продуктивності праці.

Слід зазначити, якщо вартість робочої сили — це кількісний бік товару найманого працівника і містить затрати на неї (праці, капіталу, фізичних і духовних сил людини, її знання, досвіду і майстерності у процесі відтворення матеріальних благ), то ціна робочої сили — це грошова форма вартості. В основі ціни міститься вартість товару робоча сила, яка може змінюватися під впливом співвідношення попиту та пропозиції на неї, що відображає ринкові відносини між покупцем послуг робочої сили та продавцем — власником послуг робочої сили.

Якщо звернутися до класичного визначення ціни робочої сили, то вона являє собою ціну засобів існування, необхідних для самого працівника і утримання його сім'ї.

У країнах з розвиненими ринковими відносинами ключовою проблемою для встановлення відповідного рівня ціни робочої сили є визначення на державному рівні науково обґрунтованих і соціально придатних абсолютних розмірів та співвідношень між максимальними розмірами оплати праці, мінімальною заробітною платою, мінімальною пенсією, соціальною допомогою та іншими компенсаційними виплатами.

Згідно з міжнародним правом, ці співвідношення встановлюються на основі прожиткового мінімуму, на розмір якого держава орієнтується при визначенні мінімальної заробітної плати як обов'язкової державної соціальної гарантії. Це означає, що роботодавець за просту, некваліфіковану працю не може здійснювати оплату нижче її розміру за виконану працівником місячну, погодинну норму праці. В період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата працівників підлягає індексації в установленому порядку у зв'язку із збільшенням індексу споживчих цін. Індексації підлягають заробітки працівників у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Розмір прожиткового мінімуму встановлюється одночасно з розміром мінімальної заробітної плати.

Відповідно до Закону України “Про Державний бюджет України на 2012 рік”, мінімальну заробітну плату з 1 січня встановлено в розмірі 1134 грн на місяць, з 1 квітня — 1094 грн, з

1 вересня — 1102 грн, а з 1 грудня 1134 грн. Прожитковий мінімум для працездатних осіб на 2012 р. затверджено в розмірах: з 1 січня — 1017 грн, з 1 квітня — 1037 грн, з 1 липня — 1044 грн, з 1 жовтня 1060 грн, а з 1 грудня — 1095 грн.

Згідно з ухваленою Верховною Радою постановою “Про перегляд прожиткового мінімуму та розміру мінімальної заробітної плати у 2012 році”, передбачено за результатами виконання планових надходжень до Державного бюджету за перший квартал будуть внесені зміни до Держбюджету-2012 щодо збільшення розмірів мінімальної заробітної плати.

Упродовж попередніх двох років передбачалося довести мінімальну заробітну плату до рівня прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Таку норму запроваджено з 1 січня 2009 р. відповідно до Закону України від 14 грудня 2006 р. “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб”. У 2012 році це планується досягти.

Роботодавці зобов’язані знати про зміни соціальних стандартів з тим, щоб забезпечити їх своєчасне запровадження та виконати свої зобов’язання щодо неухильного додержання законодавства про працю (вимоги ст. 141 КЗпП України).

На рівні підприємств, установ та організацій конкретний розмір мінімальної заробітної плати, але не нижче законодавчо встановленого, визначається в колективному договорі.

Виходячи з Рекомендації Міжнародної організації праці, прийнятої в 1970 р., а саме встановлення мінімальної заробітної плати (МЗП) має бути одним з елементів політики, спрямованої на боротьбу з бідністю та забезпечення задоволення потреб усіх працівників та їхніх сімей. У Конвенції МОП № 131 “Про встановлення мінімальної заробітної плати” та рекомендаціях МОП №135 було сформульовано шість критеріїв визначення рівня МЗП: потреби працівників та їхніх сімей; загальний рівень заробітної плати в країні; вартість життя та її зміни; соціальні виплати; рівень життя інших соціальних груп (у порівнянні); фактори економічного характеру, зокрема — вимоги

економічного розвитку, рівень продуктивності праці та переваги від досягнення й підтримки високого рівня зайнятості.

Інститут мінімальної заробітної плати було вперше запроваджено в 1894 р. в Новій Зеландії, через два роки — в кількох штатах Австралії. З 1909 р. ради із заробітної плати почали діяти у Великобританії та було ухвалено закон про мінімальну заробітну плату. У 1930-х роках законодавство про мінімальну заробітну плату поширилося на континентальні країни Західної Європи та Північну Америку. В умовах економічної кризи 1937–1938 рр. Конгрес США підтримав профспілки і прийняв Закон “Про справедливі умови праці”, який встановив мінімальну погодинну заробітну плату в розмірі 25 центів, а максимальну тривалість робочого тижня — 44 год (при цьому наднормові години роботодавці мали оплачувати в полуторному розмірі).

Після Другої світової війни нові закони розширили спектр дії МЗП і в інших країнах Європи. Ці процеси пояснювалися тим, що в умовах світової кризи політичні діячі та економісти дійшли висновку, що забезпечення нормального функціонування економічних процесів і підтримка соціальної стабільності можливі лише за умови впровадження активної державної політики. Вони стверджували, що держава для досягнення соціальної стабільності “повинна відмовитися від ролі нейтрального спостерігача чи нічного сторожа”. Вона мусить активно впливати на економічні процеси через забезпечення “ефективного попиту” як виробничого (потрібного рівня інвестицій), так і споживчого (достатнього рівня купівельної спроможності населення), що повинно було збільшувати державні витрати.

Нині існують дві основні моделі закріплення мінімальної заробітної плати:

- розмір МЗП — єдиний для всієї економіки (в розрахунку на певний період відпрацьованого часу — година, робочий день чи місяць);
- величину МЗП зафіксовано на рівні окремих галузей (під час укладання галузевих угод). Ця модель поширена в Японії, Великобританії, Німеччині, Італії, Австрії,

Швейцарії, Данії, Ісландії, Швеції, Норвегії, Фінляндії, інших розвинутих країнах.

Експерти, які досліджують вплив збільшення МЗП на ринок праці, виокремлюють низку проблемних моментів:

- дослідження, проведені в різних країнах, підтверджують, як правило, негативний вплив підвищення МЗП на рівень зайнятості. У 1970–1980 рр. у країнах з ринковою економікою збільшення МЗП на 10% призводило в середньому до скорочення кількості працюючих на 1–3% (у деяких дослідженнях 90-х років дані не такі однозначні);
- у розвинених країнах вплив збільшення МЗП на кількість працюючих незначний, більше вплив МЗП позначається на структурі зайнятості і має негативні наслідки зокрема на молодіжному ринку праці;
- деструктивний вплив можуть відчути малі підприємства (з найбільшою питомою вагою низькооплачуваних працівників) та галузі з високою питомою вагою трудових витрат у виробництві (зокрема сільське господарство, легка промисловість);
- можуть скоротитися витрати на професійне навчання на робочому місці;
- може уповільнюватися процес створення нових робочих місць тощо. Приміром, у країнах Латинської Америки збільшення МЗП на 10% спричиняло скорочення робочих місць приблизно на 5%;
- різке підвищення МЗП може стати одним з чинників поширення “тіньової” економіки.

В Україні вперше Закон про мінімальну заробітну плату було ухвалено в 1991 р. і надалі розмір МЗП змінювався 51 раз. Співвідношення розміру МЗП до середньої заробітної плати в економіці на 1 грудня 2006 р. становило 36,2, до розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб – 79,2%. Останніми роками найбільше підвищення розміру мінімальної заробітної плати відбувалося упродовж 2005 р. та 2009 р. Дослідження впливу МЗП на зайнятість населення та безробіття, розрахованого за методологією МОП, засвідчило, що збільшення МЗП

з 1 січня до 1 квітня 2005 р. призвело до зниження рівня зайнятості та підвищення безробіття. Це саме повторилося і у 2009 році, але тут втрутилась фінансова криза.

Варто звернути увагу і на таку особливість: із підвищенням розміру МЗП питома вага працівників, які одержують заробітну плату на рівні МЗП, підвищується, хоча в подальшому спостерігається поступове зменшення кількості таких працівників.

Отже, МЗП справді може за певних умов стати мінімальним захистом громадян. Кредитні міжнародні організації радять урядам:

- відокремити суму МЗП від усіх допомог, які нараховуються на її основі, оскільки включення МЗП у розрахунок допомоги призводить до стагнації розміру МЗП, що може, у свою чергу, впливати на збіднення трудящих. Так, Законом “Про Державний бюджет України на 2007 рік” Кабінету Міністрів України було надано право встановлювати розміри соціальних виплат в абсолютних сумах, які відповідно до законодавства визначаються залежно від розміру МЗП;
- відокремити, хоча б частково, політику оплати праці від соціальної політики.

Нині мінімальну заробітну плату встановлено в 20 країнах ЄС. При цьому різниця в оплаті праці між країнами єдиної Європи дуже значна: у Люксембурзі — 1570 євро, а в Болгарії — лише 92 євро.

№ пор.	Країна	Мінімальна заробітна плата, євро
	1	2
1	Люксембург	1570
2	Ірландія	1403
3	Великобританія	1351
4	Австрія	1000
5	Естонія	230
6	Словаччина	183

*Закінчення табл.*

	1	2
7	Литва	174
8	Латвія	172
9	Румунія	114
10	Болгарія	92

Часто практика відносин між найманими працівниками і роботодавцями цивілізованих країн регламентує не місячний, а погодинний рівень мінімальної заробітної плати. У різних країнах цей параметр соціального захисту кількісно різний. Так, у США мінімальна зарплата за годину нині становить 7,25 долара, у Канаді – 8,5 дол., у Франції – 10,3 дол., в Ірландії – 10,03 дол., у Великій Британії – понад 10 дол., у Новій Зеландії – 10,5 дол. В Італії некваліфікований працівник не може отримувати (у перерахунку на долари США) менш як 946 дол. на місяць. І цей порівняно низький за європейськими мірками показник приваблює українське працездатне населення і наші співвітчизники масово емігрують до чужих країв у пошуках хоч якогось заробітку.

Однак, попри все, у поданих до Верховної Ради України проектах Трудового кодексу містяться положення про обов'язковість дотримання виплати мінімальної заробітної плати (це безперечний плюс), проте немає вказівки прямої дії на встановлення цього мінімуму в погодинному розрізі. Для того щоб справді зрушити цю проблему з мертвої точки, необхідно законодавчо встановити поріг, щоб частка заробітної плати у собівартості виробленої продукції не була меншою за 25 відсотків.

Необхідно законодавчо встановити поетапне підвищення заробітної плати працюючого населення. Для цього слід вийти на мінімальну заробітну плату не нижчу реального прожиткового мінімуму.

### **Основні терміни і поняття**

Вартість робочої сили; класифікація витрат на робочу силу; пряма оплата; оплата за невідпрацьований час; премії та регу-

лярні виплати; форми виплати заробітної плати; витрати на робочу силу; витрати на професійне навчання; мінімальна заробітна плата; годинна заробітна плата.

### Питання для самоконтролю

1. Розкрийте суть терміна “вартість робочої сили”.
2. Що означає поняття “пряма оплата”?
3. Проаналізуйте динаміку вартості робочої сили за окремо взятими країнами.
4. Дайте відповіді на тестові завдання.
  - **Вертикальний розподіл доходів – це:**
    - а) розподіл сукупного доходу між власниками засобів виробництва;
    - б) результат перерозподільного втручання держави у сферу доходів;
    - в) розподіл сукупного доходу між тими, хто вже або ще не може працювати;
    - г) розподіл сукупного доходу між незабезпеченими і мало-забезпеченими.
  - **Високі особисті доходи громадян:**
    - а) вигідні тільки для індивіда, який їх одержує;
    - б) не вигідні іншим;
    - в) не стосується нікого, крім їх одержувача;
    - г) вигідні усьому суспільству.
  - **Ціна робочої сили залежить від:**
    - а) інфляції;
    - б) кон’юнктури ринку;
    - в) конкуренції;
    - г) цінової політики;
    - д) альтернативної вартості.
  - **Межа малозабезпеченості формується на основі:**
    - а) ланцюгового методу;
    - б) інтегрованого методу;
    - в) експертного методу;
    - г) аналітичного методу;
    - д) нормативно-статистичного методу.

• **Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється:**

- а) Кабінетом Міністрів України;
- б) Міністерством економіки України;
- в) Верховною Радою України;
- г) Міністерством праці та соціальної політики України;
- д) на основі референдуму.

• **Законодавчо встановлена у державі середньодушова місячна вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів та оплата послуг – це:**

- а) вартість робочої сили;
- б) прожитковий мінімум;
- в) мінімальний споживчий бюджет;
- г) межа малозабезпеченості;
- д) жодної правильної відповіді з наведених.

МАУП

## **РІВЕНЬ ЖИТТЯ І ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ**

---

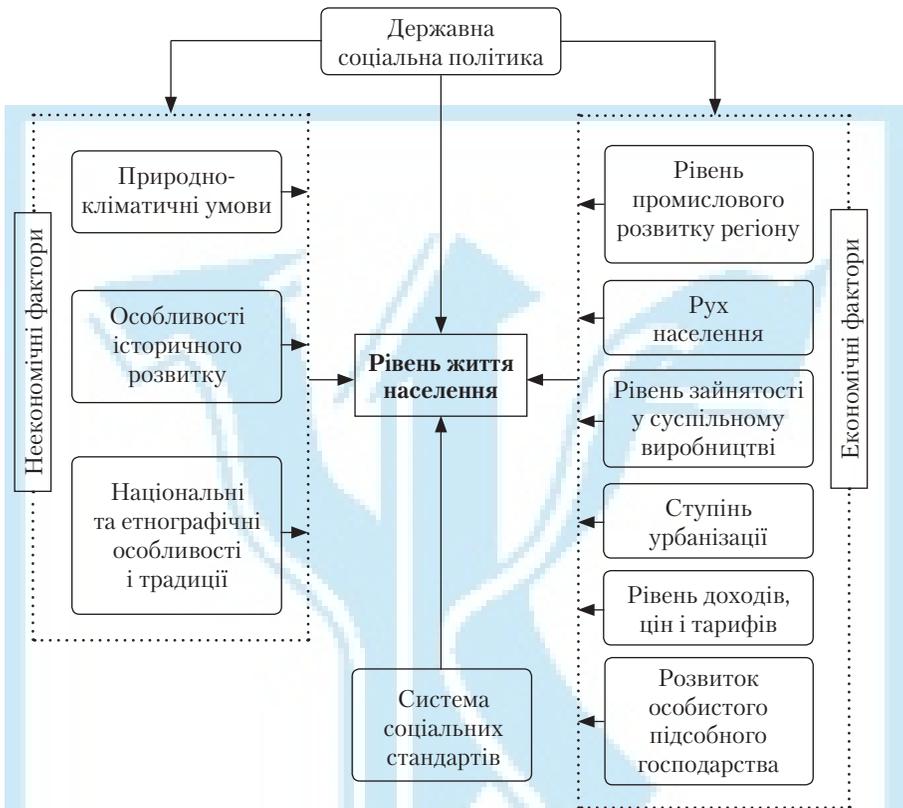
---

*Рівень життя населення* — це забезпечення населення необхідними матеріальними благами та послугами, рівень їх споживання та ступінь задоволення раціональних потреб. У 2005 р. за рівнем життя Україна займала 78 місце у світі, а у 2010 р. — 76.

Рівень життя населення трактується як одна з найважливіших соціальних категорій, що 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 виявляються через багаторівневу систему індикаторів стану та умов життєдіяльності особи, домогосподарства, соціальних груп, населення країни та її регіонів. Особливості визначаються дією двох груп факторів — економічних та неекономічних (рис. 61). Вплив неекономічних факторів на рівень життя населення країни в цілому є досить усталеним, чого не можна сказати про їх значення в регіональних процесах.

Поєднуючи в собі характеристику всіх сторін та компонентів життєдіяльності людини, рівень життя стає своєрідним мірилом загальної оцінки ефективності державної соціально-економічної політики. Важливого значення набуває проблема адекватної оцінки основних складових категорії “рівень життя” — з одного боку, потреби окремої особи, домогосподарства, соціальних груп або суспільства в цілому, а з іншого — можливості реалізації цих потреб.



**Рис. 61. Фактори, що впливають на формування рівня життя населення**

Ефективна державна політика повинна бути спрямована на забезпечення досягнення відповідного життєвого рівня населення з усебічним врахуванням системної дії комплексу соціально-економічних чинників та системи показників оцінки рівня життя. Рівню життя відводиться роль інструменту, який може і повинен бути використаний для досягнення певного рівня якості життя кожного індивіда та кожної їх групи.

Вирізняють чотири *ступені рівня життя населення*:

- добробут — користування благами, які забезпечують всебічний розвиток людини;
- нормальний рівень — раціональне споживання за науково обґрунтованими нормативами, яке забезпечує відновлення фізичних та інтелектуальних сил;
- бідність — споживання благ на рівні збереження працездатності як нижчої межі відтворення робочої сили;
- злиденність — споживання мінімально припустимого за біологічними критеріями набору благ.

Показник рівня життя населення доповнюється низкою інших характеристик: добробуту, вартості та якості трудового життя. Перший зазвичай використовують практично як синонім категорії “рівень життя”.

*Вартість життя* є грошовою оцінкою товарів і послуг, фактично спожитих у середньому домогосподарстві упродовж певного часу, які відповідають певному рівню задоволення потреб.

Розширення трактування категорії “*рівень життя*” за рахунок включення характеристик умов життя, праці та зайнятості, побуту і дозвілля, стану здоров’я, рівня освіти, природного середовища тощо забезпечує перехід до категорії “*якість життя*”, яка орієнтована на оцінку ступеня задоволеності потреб людини, які не піддаються прямому кількісному вимірюванню.

Про *якість трудового життя* можна говорити, спираючись на думку людей та їх оцінки: змістовності праці та дозвілля, задоволеності ними; рівня комфорту у сфері побуту; якості харчування, житла, одягу та речей повсякденного вжитку; якості навколишнього середовища... Таким чином, *якість трудового життя* — це міра розвиненості умов використання трудового потенціалу, що визначається потребами сторін соціально-трудоких відносин. Зростання рівня якості трудового життя є логічним наслідком соціально-економічного розвитку.

Концепція якості життя, яка була фундаментальною для більшості східних філософій і більшою мірою поширена серед людей давнього світу, була відхилена багатьма в індустріальному і постіндустріальному світі як розпливчаста, туманна і яка не містить конструктивного начала. Однак новітні досліді со-

ціологів і психологів у сфері революції підвищення очікувань та їх конфлікту з доступними ресурсами і способом їх розподілу свідчать про те, що ігнорувати проблему невдоволеності людей їх способом, стилем, рівнем та якістю життя — означає приректи на невдачу всі спроби забезпечити безпечне та стабільне майбутнє своєму суспільству.

З часу проголошення незалежності Україна почала створювати власну систему розподілу доходів населення. На нашу думку, можна виокремити чотири основні етапи її формування.

На *першому етапі* (1991–1992 рр.) було прийнято низку законів, які визначають основні напрями державного регулювання доходів населення. Основним завданням цього етапу було створення законодавчої бази для регулювання доходів населення. Це зокрема стосується реформування системи соціального захисту, державного регулювання оплати праці та оподаткування доходів населення. Було прийнято закони “Про зайнятість населення”, “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”, “Про мінімальний споживчий бюджет”, “Про підприємства в Україні”, “Про прибутковий податок з громадян України, іноземних громадян та осіб без громадянства”, “Про індексацію грошових доходів населення”, “Про державну допомогу сім’ям з дітьми”. Отже, було закладено основи державного механізму регулювання доходів, розроблено різноманітні форми та методи підтримання реальних доходів різних груп населення.

*Другий етап* тривав з 1993 р. до 1995 р. Внаслідок надмірних державних видатків швидко почали збільшуватися темпи інфляції. Тому найважливішими завданнями на цьому етапі була боротьба з наслідками інфляції та підтримання рівня реальних доходів населення. Упродовж цього етапу було прийнято Закон України “Про колективні договори і угоди”, ухвалено Концепцію соціального забезпечення населення України, прийнято Програму житлових субсидій.

Державне регулювання доходів населення у цьому періоді було суперечливим, непослідовним і непродуманим. Передовсім це стосується регулювання оплати праці, індексації доходів

та оподаткування. Уряд намагався захистити реальні доходи населення збільшенням соціальних виплат, наданням різноманітних видів допомоги та дотацій. Водночас здійснювалася політика консервації доходів. Спочатку було скасовано, а згодом відновлено індексацію доходів населення. Рівень оподаткування доходів підвищувався і дедалі більша частка доходів вилучалася у вигляді податків, хоча граничні ставки податків було зменшено. Останні зміни в системі оподаткування доходів населення були зроблено ще в 1995 р.

*Третій етап* становлення системи державного регулювання доходів населення розпочався з 1996 р. і тривав до 2001 р. Основними завданнями цього етапу було удосконалення в умовах приборкання інфляції існуючої системи регулювання, зосередження на проблемі малозабезпеченості та розроблення принципів соціального страхування. В цей період прийнято Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України (від 7 серпня 1999 р. № 969/99). Найбільш політизованими в українському суспільстві стали питання встановлення вартісної межі малозабезпеченості та мінімальної заробітної плати, прийняття яких завжди супроводжується посиленням політичної напруженості. На цьому етапі було запроваджено нові форми підтримання доходів населення, такі як адресна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, державна грошова допомога деяким категоріям пенсіонерів, цільова грошова допомога непрацездатним громадянам з мінімальними доходами.

*Четвертий етап* характеризується запровадженням системи загальнообов'язкового державного соціального страхування та поступовим підвищенням реальних доходів населення, реформуванням системи пенсійного страхування.

Доходи є основним джерелом задоволення особистих потреб населення в споживчих товарах та послугах, і саме з них розпочинається система показників рівня та якості життя (рис. 62).

Вивчення рівня доходів населення, їх розподіл за соціальними групами і домогосподарствами, в тому числі диференціа-

### Система показників рівня та якості життя населення України

Матеріальний добробут	Зайнятість	Здоров'я	Освіта	Умови проживання	Соціальна безпека
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Середні сукупні витрати.</li> <li>2. Питома вага грошових витрат у сукупних витратах.</li> <li>3. Питома вага незареєстрованих грошових доходів у грошових витратах.</li> <li>4. Питома вага мінімального споживчого кошика в середніх сукупних витратах.</li> <li>6. Рівень бідності</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рівень зайнятості.</li> <li>2. Рівень безробіття (у визначенні МОП).</li> <li>3. Коєфіцієнт реєстрації безробіття.</li> <li>4. Рівень виробничого травматизму, на 1000 працюючих.</li> <li>5. Рівень професійної захворюваності, на 1000 працюючих</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Середня очікувана тривалість життя при народженні.</li> <li>2. Коєфіцієнт смертності народжених і померлих у перинатальний період.</li> <li>3. Рівень смертності серед чоловіків працездатного віку.</li> <li>4. Коєфіцієнт умовного здоров'я.</li> <li>5. Питома вага населення, що вважає свій стан здоров'я незадовільним.</li> <li>6. Індекс збалансованості харчування</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охоплення дітей дошкільними закладами.</li> <li>2. Охоплення дітей базовою середньою освітою (10–14 років).</li> <li>3. Питома вага населення з вищою (III–IV рівень) освітою в групі населення старше 25 років.</li> <li>4. Індекс комп'ютерності викладання в середніх освітніх закладах.</li> <li>5. Частка дітей, що продовжували навчання після 9-го класу</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Питома вага видатків на соціально-культурні заходи у Зведеному бюджеті.</li> <li>2. Рівень урбанізації.</li> <li>3. Питома вага сімей, що не мають окремого житла.</li> <li>4. Питома вага сільських сімей, що мають житло з мінімумом зручностей.</li> <li>5. Питома вага міських сімей, що мешкають у комфортному житлі</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Питома вага тяжких злочинів у загальній кількості.</li> <li>2. Коєфіцієнт смертності від суїцидів.</li> <li>3. Рівень застігного безробіття.</li> <li>4. Глибина бідності.</li> <li>5. Коєфіцієнт Джині.</li> <li>6. Питома вага осіб, що займалися бродяжництвом (жебрацтвом), у населенні працездатного віку</li> </ol>

Джерело: *Проніца І.І.* Рівень життя населення України: методи аналізу та напрямки підвищення: Автореферат. — К., 2002.

Рис. 62. Система показників рівня та якості життя населення України

ція доходів за галузями економіки, територією країни, типами домашніх господарств, а також середньогрошові доходи дають змогу оцінити їх стан і рівень бідності населення.

Основну частину доходів становлять грошові доходи (матеріальний добробут) і насамперед сукупний дохід.

У складі сукупного доходу одне з основних місць займає оплата праці працівників усіх господарських одиниць, яка здійснюється грошима і натурою як винагорода за виконану за наймом працю. У рахунку створення доходів Системи національних рахунків оплата праці охоплює: нараховану заробітну плату за: відрядними розцінками, тарифними ставками, посадовими окладами або середнім заробітком; доплати та надбавки до тарифних ставок та окладів; виплати за роботу в особливих умовах; доплати за наднормову роботу та роботу в нічний час, у вихідні та святкові дні; премії та винагороди; вислугу років; оплату щорічних та додаткових відпусток; участь у доходах, які передбачені трудовим договором; оплату праці в натуральній формі, вартості продукції, яка видається як натуральна оплата; витрати на відрядження та підйомні; вартість виданого спецодягу, спецвзуття та спецхарчування; витрати на навчання та підвищення кваліфікації працівників; витрати на доставку працівників на роботу і з роботи та ін.

В сукупному доході населення також значаться: одноразові виплати та гонорари, дохід від власності (проценти за банківськими кредитами і вкладками, дивіденди, рента, дохід від власності, який стосується власників страхових полісів), підприємницький дохід та грошові надходження з фінансової системи, окрім того, окремі незаконні грошові доходи громадян, які отримані ними через “чорний ринок” як одна з форм тіньової економіки.

Під “чорним ринком” розуміють легально не оформлений ринок товарів та послуг, де суб’єкти угоди та об’єкти продажу офіційно не зареєстровані. Тіньова ж економіка – прихована від обліку та контролю економічна діяльність, у тому числі незаконна. Багато фахівців вважають, що незаконна діяльність у вигляді наркобізнесу, рекету, проституції та інших видів зло-

чинної діяльності не створює нової продукції (прибутку), а лише перерозподіляє вже створений дохід, тому вона не повинна враховуватися статистикою доходів (це об'єкт судової статистики).

Вітчизняна статистика визначає обсяги грошових доходів від тіньової економіки шляхом експертних оцінок, розрахунків, які здійснюються за даними мікроекономічної статистики, соціологічних спостережень та бюджетної статистики. За різними оцінками з нею пов'язані від 10 до 60% всіх структур у країні.

Окрім структури самих доходів визначається платоспроможний попит населення, який вимірюється показником його купівельного фонду (КФ):

$$\text{КФ} = \text{СГД} - \text{НВЗ},$$

де СГД – сукупні грошові доходи населення; НВЗ – нетоварні витрати і заощадження

Тоді КФ являє собою товарну частку витрат населення у грошовій формі і його співвідношення з величиною сукупних доходів визначає частку платоспроможного попиту населення.

Особлива увага приділяється показникам доходів: сукупних, грошових, мінімальних, залишкових та реальних.

*Сукупні доходи* – це загальна сума грошових і натуральних доходів за всіма джерелами їх надходження з урахуванням вартості безплатних або пільгових послуг, які надаються населенню за рахунок соціальних фондів.

Показники *номінальних доходів* завжди характеризують суму нарахованих доходів. Так, основний показник грошових трудових доходів – номінальна заробітна плата як сума грошей, яка нарахована працівникам, і є винагородою за виконану роботу (у міжнародній статистиці праці це відповідає поняттю заробітку або винагороді-брутто).

За вирахуванням податків та обов'язкових платежів номінальні доходи населення перетворюються в доходи, які перебувають у користуванні населення, тобто доходи, які залишаються в розпорядженні населення. Тому їх можна вважати кін-

цевими доходами. До них належить показник фактично виплаченої (чистої) заробітної плати, яка в міжнародній статистиці рівнозначна заробітку (винагороді)-нетто. В цій якості ці доходи відповідають частці ВВП, яка йде на споживання та нагромадження. Якщо звідти відняти елементи нагромадження в секторі “домашнє господарство” в рамках Системи національних рахунків (приріст сільськогосподарської продукції, худоби, птиці, житлового фонду та ін.), то одержимо показник споживання товарів і послуг.

*Реальні доходи* населення завжди характеризуються кількістю споживчих товарів і платних послуг, які можна придбати на кінцеві доходи населення з метою задоволення своїх особистих потреб у споживанні і нагромадженні. Отже, реальні доходи залежать ще від динаміки цін на споживчі товари та послуги, тобто вони підвищуватимуться при збільшенні кінцевих доходів і незмінному рівні цін і знижуватимуться при незмінних доходах і підвищенні цін. Тому реальні доходи населення за період визначаються відношенням його кінцевих доходів за цей період та індексу споживчих цін.

При вивченні рівня життя населення, як вже зазначалося, велику роль відіграють соціальні нормативи і серед них — мінімальні доходи населення. Вони затверджуються у законодавчому порядку, не є статистичними показниками і служать свого роду базою для порівняльної оцінки досягнутого рівня життя. В частині доходів йдеться про мінімальний дохід (прожитковий мінімум), мінімальну заробітну плату і мінімальну пенсію за віком. Це найважливіші загальнодержавні гарантії доходів населення, які повинні забезпечуватися виходячи з досягнутого рівня соціально-економічного розвитку.

*Мінімальний розмір оплати праці (МРОП)* — нижня її межа, встановлюється (за теорією) за найменш кваліфіковану, просту працю. Її розмір є початком підрахунку для всіх інших ставок заробітної плати. По-різному визначається її кількісний взаємозв'язок. Теоретично вважається, що частка мінімальної заробітної плати в мінімальному доході становить 70–80 %. За іншими уявленнями вона не може бути нижчою за прожитко-

вий мінімум (і відповідно до вимог Європейської соціальної хартії має бути у 2,5 рази більшою за розмір прожиткового мінімуму), а реально вона перевищує на 5 %. А якщо рахувати реальні споживчі витрати, то на всі 40–50 %. Той факт, що мінімальну заробітну плату отримують лише 0,5 % працюючих, не змінює ставлення до неї.

*Мінімальний розмір пенсії* (допомоги і стипендії) відповідно являє собою її нижній рівень, який встановлюється відповідними нормативними актами. Він розраховується виходячи з рівня мінімальної заробітної плати, що склався, та прожиткового мінімуму.

Прожитковий мінімум обчислюється відповідно до Методики визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп населення (наказ Мінпраці, Мінекономіки та Держкомстату України від 17 травня 2000 р. №109/95/157, зареєстрований у Мін'юсті 12 червня 2000 р. за №347/4568), розробленої за участі соціальних партнерів. Ця методика встановлює єдиний порядок розрахунку прожиткового мінімуму в розрахунку на місяць на одну особу та для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп населення в Україні. Він розраховується за чотирма групами: діти віком від 0 до 6 років та 7–15 років; працездатні особи та особи, що втратили працездатність.

“Кошиковий” підхід до визначення прожиткового мінімуму використовується в Росії та деяких інших країнах світу. В більшості ж країн мінімум визначається за фіксованою часткою від досягнутого середньодушового доходу. Прожитковий мінімум є соціально-економічною категорією, за допомогою якої оцінюється рівень життя, регулюються доходи, оскільки він є інструментом соціальної політики.

Розмір прожиткового мінімуму являє собою показник споживання людиною найважливіших матеріальних благ і послуг на мінімальному рівні, розрахованому виходячи з мінімальних норм споживання найуживаніших продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, а також містить всі витрати

на податки та інші обов'язкові платежі. Прожитковий мінімум, який існує в Україні, є соціальним орієнтиром, а не соціальною гарантією.

*Прожитковий мінімум* — це мінімальна кількість життєвих благ, які необхідні для підтримки життєдіяльності працівника та задоволення основних потреб людини і відновлення її робочої сили. Він визначає нижню межу суспільно необхідного рівня життя за певних умов розвитку суспільства (динамічна соціально-економічна категорія).

Прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку являють собою інструменти соціальної політики. Вони мають використовуватися як орієнтири під час регулювання доходів і витрат різних груп населення; для обґрунтування розмірів оплати праці, а також для регулювання міжгалузевого підвищення заробітної плати, співвідношення в оплаті праці за галузями; для оцінки матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм на рівні регіону (підприємства).

При аналізі прожиткового мінімуму вирізняють:

- *фізіологічний мінімум* — вартість товарів та послуг, необхідних для задоволення тільки основних фізіологічних потреб, причому протягом порівняно короткого періоду, практично без придбання одягу, взуття, інших непродовольчих товарів;
- *соціальний мінімум (бюджет мінімального достатку)* — мінімальні норми задоволення фізіологічних, соціальних і духовних потреб. Це вартість товарів і послуг, які суспільство визначає необхідними для збереження прийняттого рівня життя.

Основними чинниками, що впливають на рівень прожиткового мінімуму, є ціни на споживчі товари та послуги, рівень інфляції та відповідно індекс купівельної спроможності населення, а саме кількісна оцінка набору споживчих благ та послуг.

Прожитковий мінімум на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення, щороку затверджується Верховною Радою

України в законі про Державний бюджет України на відповідний рік.

Розрахунки здійснюються виходячи з наборів продуктів харчування, мінімальних наборів непродовольчих товарів та послуг, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2000 року № 656.

Структуру прожиткового мінімуму на початок 2008 р. подано в табл. 12.

Таблиця 12

**Структура прожиткового мінімуму на початок 2008 р.**

	Для дітей віком до 6 років		Для дітей віком від 6 до 18 років		Для працездатних осіб		Для осіб, що втратили працездатність	
	грн.	питома вага, %	грн.	питома вага, %	грн.	питома вага, %	грн.	питома вага, %
Вартість продуктів харчування	305	59,9	407	64,4	316	52,6	236	52,9
Вартість непродовольчих товарів	103	20,3	106	16,7	115	19,0	94	21,2
Вартість набору послуг	100	19,7	120	19,0	153	25,5	116	25,9
Сума страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування					18	2,9		
Розмір прожиткового мінімуму	508	100	633	100	602	100	446	100
<b>Прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць – 564 грн.</b>								

Відповідно до Закону України “Про прожитковий мінімум”, прожитковий мінімум – вартісна величина достатньо-

го обсягу споживання для забезпечення нормального функціонування організму людини.

Розрахунки вартісних величин наборів здійснюються за кожним продуктом і товаром виходячи з норми та середньої ціни для кожної соціально-демографічної групи, а також з урахуванням статевовікової структури населення. Таких позицій, наприклад, для відновлення працездатності громадян у продуктивній групі налічується 42, непродовольчих товарів – 49, товарів загальносімейного вжитку – 49, послуг – 23.

Сума вартостей відповідних наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг визначає прожитковий мінімум у розрахунку на місяць для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп.

Найважливішим абсолютно-вартісним індикатором оцінки життєвого рівня населення є мінімальний споживчий бюджет (МСБ). Відповідно до Закону УРСР “Про мінімальний споживчий бюджет” (1991 р.), цей показник розраховувався в середньому на душу населення (для всіх основних соціально-демографічних груп населення і на одного члена сім’ї з чотирьох осіб) на базі споживчих кошиків, визначених для 13 статевовікових груп, до складу яких входило близько 300 видів продовольчих, непродовольчих товарів та послуг.

При цьому слід чітко відрізнити мінімальне споживання на нормативно достатньому рівні МСБ від соціально допустимого мінімуму споживання на рівні прожиткового мінімуму. Ці вартісні показники за своїм економічним змістом характеризують абсолютно різний стан малозабезпеченості.

Нормативи споживання життєвих благ, закладені у розрахунок вартості споживчих кошиків МСБ, визначаються з об’єктивних, мінімально необхідних матеріальних і духовних потреб, що забезпечують нормальне (просте) відтворення людини як члена соціуму, враховуючи її конкретну статевовікову характеристику. Тобто диференційовано визначаються конкретні обсяги споживання продовольчих, непродовольчих товарів і послуг, що є мінімально достатніми: або для забезпечення рівня простого відтворення життя і робочої сили працездат-

ної людини; або для підтримки життя людини похилого віку на належному соціально-економічному рівні; або для створення раціональних умов для забезпечення повноцінного фізіологічного і розумового розвитку дитини чи підлітка (у цьому випадку мають враховуватися економічні умови розширеного відтворення зазначеного контингенту населення). Водночас величина вартості МСБ дає змогу надійно визначити межу переходу середнього рівня забезпеченості до стану малозабезпеченості. Тобто бідність починається нижче тієї межі задоволення особистих реальних потреб, коли людина змушена жити в умовах зростаючого недоспоживання найнеобхідніших життєвих благ та послуг порівняно із своїм нормативно визначеним і мінімально достатнім споживчим кошиком внаслідок нестачі коштів.

Об'єктивна оцінка показників, що характеризують стан малозабезпеченості та її глибину, дає можливість визначити вартісні показники, які характеризують середній рівень життя, і показники, які визначають стан високої та надвисокої матеріальної забезпеченості.

Особливо важливе значення МСБ полягає у можливості його використання як універсального масштабу для оцінки вартісних критеріїв диференціації населення за рівнем реальних доходів і споживання (рис. 63).

Для вимірювання нерівності в доходах використовується статистичний прийом ділення населення на рівні частини — децилі та квантилі (1/10 та 1/5 частини досліджуваної сукупності). Вимірювання полягає у зіставленні доходів у верхніх, середніх та нижніх групах. Розподіл доходів за децилями і квантилями відображає ступінь диференціації доходів і рівень концентрації купівельної спроможності населення.

Наведена схема дає змогу на основі зіставлення величини надходження поточних сукупних доходів сім'ї (особи) визначити основні параметри розмежування рівнів стану матеріального забезпечення і за цією ознакою провести чітке ранжування населення країни за групами, що мають найхарактерніші рівні поточного споживання. Схема найбільш повно враховує

основні рівні та зони стану забезпеченості особи (сім'ї). Вона за допомогою МСБ чітко визначає вартісні параметри, які необхідно покласти в основу розмежування тієї чи іншої якісно відмінної зони споживання або тих зон, що характеризують глибину стану недоспоживання маргінальних верств населення.

10,0 МСБ	Надбагаті	Стан розкоші	Надвисокий рівень споживання
3,0 МСБ	Багаті	Стан багатства	Високий рівень споживання
	Заможні	Стан заможності	Середній рівень споживання
2,0 МСБ	Рівень раціонального споживання		
1,0 МСБ	Забезпечені	Стан достатку	Низький рівень споживання (малозабезпеченість)
	Межа малозабезпеченості (величина вартості МСБ)		
0,4 МСБ	Бідні	Стан бідності	
	Межа злиденності (прожитковий мінімум)		
0,05 МСБ	Злиденні	Стан злиднів	
	Межа фізіологічного виживання (фізіологічний мінімум)		
	Надзлиденні		

**Рис. 63. Вартісні критерії диференціації за рівнем реальних доходів і споживання**

Якісні рівні споживання та відповідні їм вартісні межі переходу стану матеріальної забезпеченості визначаються у схемі співвідношеннями величини середньодушового сукупного мі-

сячного доходу (що є основним потенційним джерелом забезпечення відповідного життєвого рівня сім'ї чи особи) і величини вартості МСБ, визначеної на конкретний проміжок часу виходячи з індексу підвищення вартості життя населення країни [48].

Співвідношення доходів різних соціально-демографічних груп населення являє собою диференціацію доходів населення. На основі співвідношення доходів розраховуються інші статистичні характеристики: модальне значення доходу, медіанне значення доходу і середній дохід. Крім того, розраховуються коефіцієнти диференціації доходів населення, які встановлюють розмір перевищення грошових доходів високодохідних груп порівняно з низькодохідними групами населення. Вирізняють коефіцієнт фондів (співвідношення між середніми значеннями доходів усередині порівнюваних груп населення або їх частками у загальному обсязі доходів) і децильний коефіцієнт диференціації (відношення рівнів доходів, нижче і вище яких лежать десяті частки сукупності у різних кінцях ряду розподілу населення за рівнем середньодушових грошових доходів).

Показники диференціації охоплюють і коефіцієнти концентрації доходів Лоренца і Джині. Вони стосуються системи оцінок, відомі як методологія Парето – Лоренца – Джині і широко використовуються у зарубіжній соціальній статистиці. Італійський економіст і соціолог В. Парето (1848–1923) узагальнив дані деяких країн і встановив, що між рівнем доходів і кількістю їх отримувачів існує протилежна залежність, яку в літературі називають законом Парето. Американський статистик і економіст О. Лоренц (1876–1959) розвинув цей закон, запропонувавши його графічне зображення у вигляді кривої, яка дістала назву “крива Лоренца” (рис. 64).

У Посланні Президента України до Верховної Ради [10] зазначається, що в ході трансформаційних процесів в Україні сформувалися чотири групи населення:

- **бідні** – особи, сукупні витрати яких у розрахунку на умовно дорослого є нижчими від 75% медіанного рівня

за даними 2001 р., а у 2007 р. — 26,2%. До складу бідних входять злиденні (витрати в розрахунку на умовно дорослого менші від 60% медіанного рівня), а у 2007 р. їх було 15%. До решти бідних можна зарахувати низькодохідні групи з витратами в розрахунку на умовно дорослого більшими як 60% та меншими від 75% медіанного рівня; а у 2007 р. — 11,6%;

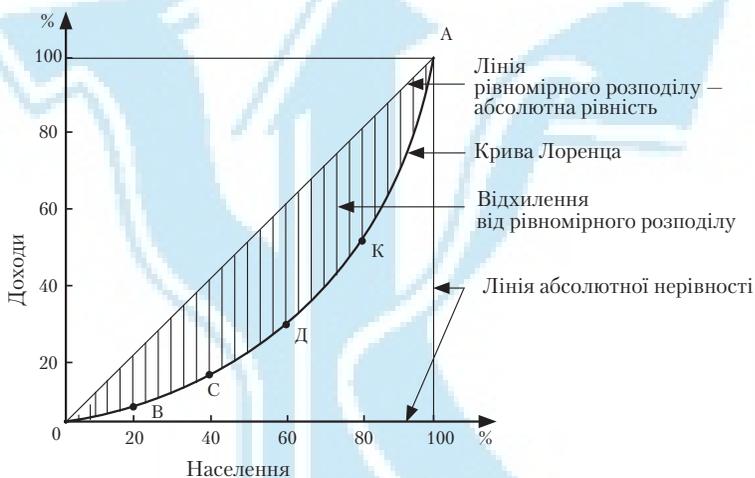


Рис. 64. Крива Лоренца

- **потенційно середньодохідні** — особи, рівень доходів яких перевищує межу бідності, але є недостатнім для зарахування до середнього класу. Ці люди фактично баланшують між бідністю і добробутом, тому залежно від спрямованості та ефективності державної політики і результативності власних зусиль можуть у майбутньому перейти або до середнього класу, або до бідних. Відповідно саме цей прошарок населення потребує особливої уваги в політиці створення середнього класу та подолання масштабної бідності;
- **середньодохідні** — особи, рівень витрат яких у розрахунку на умовно дорослого значно перевищує (приблизно

на 25–30%) представників попередньої групи. Середньодохідний прошарок населення може розглядатися як соціальна база формування середнього класу, оскільки проміжне становище між верхівкою та низом є однією з якісних характеристик середнього класу в економічно розвинених суспільствах Європи;

- **заможні** — особи, рівень витрат яких у розрахунку на умовно дорослого приблизно втричі перевищує доходи попередньої групи.

Збільшення доходів населення супроводжувалося легітимізацією частини незареєстрованих доходів та поглибленням економічної нерівності з подальшою концентрацією ресурсів нечисленною групою людей. Зазначені процеси не сприяли позитивним змінам в економічній структурі українського суспільства, зокрема прискореному становленню середнього класу [1].

Згідно з критеріями Світового банку, до середнього класу зараховують групи населення, в яких дохід на кожного члена сім'ї становить \$3470–8000 на місяць. Потрібно зазначити, що це рівень найбагатших країн — США, Японії, Швейцарії, Великобританії. В інших країнах критерії нижчі: в Німеччині середній клас розпочинається з \$2000, в Іспанії та Португалії — з \$1000, у Греції — \$750.

Донедавна в Австрії до середнього класу зараховували тих, хто може на свою заробітну плату купити 880 буханок найдорожчого білого хліба. В Україні до середнього класу належать сім'ї, в яких на одну особу припадає 300–400 доларів, як і в інших бідних країнах. При цьому, як зазначають соціологи, український середній клас відрізняється від західноєвропейського не так рівнем доходів, як особливостями розуміння та ставлення до життя (Моя економіка. — 2007. — № 29. — Верес.).

Незважаючи на те, що середній клас справедливо розглядається як “база функціонування соціальних інститутів сучасного громадянського суспільства” [59], це значуще угруповання населення фактично не має визначення. Наведена цитата не

може бути визначенням, бо належність до середнього класу в нас неясна. В монографії [42] до середнього класу російського суспільства не віднесено всіх найманих працівників, хоч і визнається, що середній клас у Росії вже є. В іншому дослідженні російського автора [42] не підтверджується і не спростовується наявність середнього класу. В статті, присвяченій моніторингу середнього класу Росії, з посиланням на дослідження інших авторів вказуються його ознаки: рівень освіти, рівень доходу, самоідентифікація, тип споживання, забезпеченість житлом, а також повідомляється, що в 1996 р. частка “середньої верстви” населення становила 27%, при цьому вона збільшилася на 4% порівняно з 1993 р. У соціологічній роботі [42], що стосується проблеми бідності в Україні, автор вважає, що середній клас у сучасному українському суспільстві повністю відсутній. У статті стосовно середнього класу Е. М. Лібанова стверджує, що середній клас в Україні існує і дає його визначення. “До середнього класу можуть бути віднесені лише групи з таким середнім рівнем доходів, що забезпечує необхідний достаток, групи диференційовані за соціально-професійними ознаками, а також домогосподарства, які мають власність у вигляді суттєвих матеріальних і фінансових активів, що забезпечені адекватними стандартами споживання та життя — власним будинком чи квартирою та комплексом предметів довгострокового користування, достатніми резервами грошових коштів, набором страхових полісів тощо” [64].

Визначення середнього класу розміщено і в авторитетному тлумачному словнику англійської мови: середній клас — це група людей, що характеризується середнім доходом, середньою або вищою освітою, а також дотримується в основному конформістських поглядів.

Відсутність у сучасних дослідженнях жорстких дефініцій, а також опису та аналізу властивостей середнього класу означає, що це поняття не затребуване сучасною економічною наукою, і “середній клас” залишається поки що беззмістовним або малозмістовним поняттям, що не є базисним у системі економічних знань.

### **Основні терміни і поняття**

Рівень життя; якість життя; прожитковий мінімум; коефіцієнт Д; крива Лоренца; кошик споживача; реальні доходи; сукупні доходи; номінальні доходи; середній клас.

### **Питання для самоконтролю**

1. Дайте характеристику поняття “рівень життя”.
2. Що таке крива Лоренца?
3. Що слід розуміти під “якістю життя”?
4. Як і ким встановлюється прожитковий мінімум?
5. Що таке “диференціація доходів”?
6. Як ви розумієте поняття “середній клас”? Яке його місце в системі соціально-трудова відносин суспільства?

**МАУП**

# БІДНІСТЬ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЯВИЩЕ

---

---

Періоди економічних потрясінь супроводжуються посиленням диференціації доходів різних груп населення. Диференціація доходів викликає гостру соціальну проблему бідності.

1. *Бідність* — це неможливість внаслідок нестачі коштів підтримувати спосіб життя, властивий для конкретного суспільства в конкретний період часу. Це означає, що бідні верстви населення не можуть відповідно харчуватися, оплачувати житло та комунальні послуги, лікуватися та відпочивати, вчитися самі та забезпечити оплату навчання своїх дітей.

2. *Бідність* — це неможливість підтримувати мінімальний рівень споживання, що визначається на основі фізіологічних, соціальних та культурно зумовлених нормативів.

Відмінність у визначеннях полягає в тому, що, згідно з першим визначенням, бідними вважаються ті, рівень життя яких нижчий за певний середній стандарт суспільства, а за другим — ті, рівень життя яких нижчий за визначений суспільством мінімальний рівень. Слід зазначити, що існує євростандарт, згідно з яким на 10 багатих громадян повинен припадати один бідний.

Генеральна асамблея ООН у 1992 р. проголосила 17 жовтня Міжнародним днем боротьби з бідністю. Бідність як соціально-економічне явище є невід'ємною ознакою будь-якого суспільства. Змінюються лише критерії її визначення та масштаби поширення. Які шляхи розв'язання цієї проблеми?

Україна як одна із 191 країн — членів ООН взяла на себе зобов'язання виконувати завдання Декларації та Цілей розвитку тисячоліття. При цьому передбачається до 2015 року викоринити найгостріші форми бідності, досягти значного збільшення реальних доходів населення, яке опинилося за межею бідності, знизити економічну нерівність.

Подолання бідності в Україні розглядається як основа досягнення усіх стратегічних цілей. Упродовж останніх років наша держава у цьому напрямі зробила значний крок: прийнято цілу низку документів та здійснюється реалізація системних заходів щодо розв'язання проблеми бідності та запобігання їй у майбутньому. З 2001 р. реалізується Стратегія подолання бідності, схвалена указом Президента України. В цьому документі вперше офіційно дано визначення категорії “бідність”, встановлено єдиний національний критерій віднесення різних верств населення до категорії бідних, визначено етапи реалізації Стратегії та основні напрямки подолання бідності на період до 2010 року.

26 лютого 2010 року Президент України В. Янукович підписав Указ № 274 “Про невідкладні заходи з подолання бідності”, яким зобов'язав уряд протягом трьох місяців розробити проєкт загальнодержавної програми подолання та запобігання бідності в Україні на 2010–2015 роки. Мінпраці розробило її у визначений строк.

Об'єктивну картину ситуації дають експерти Інституту демографії та соціальних досліджень Національної академії наук. Так, сьогодні не можна дати однозначної оцінки того, як розв'язується в Україні проблема бідності. Якщо виходити з того, що бідняк — це той, чий прибуток становить менш як \$4,3 на добу, то ми досягли великих успіхів. 2001 року під цей критерій підпадало 11% населення країни, а наразі — лише 1%. За цим показником Україна вже подолала навіть рубіж, запланований на 2015 рік. Є й інші досягнення. Наприклад, частка населення, чий прибуток менший за прожитковий мінімум, становить 21%. І це втричі менше, ніж у 2000 і 2001 роках. А за так званою відносною бідністю Україна сім років стоїть на одному місці. Під цей критерій, як і раніше, підпадає 27–28% наших громадян. І це свідчить як про помітне розшарування населення країни за рівнем доходів, так і про відсутність цілеспрямованої політики уряду, яка б сприяла процесу подолання бідності. Нині її, на жаль, немає, стверджують експерти. Підвищення рівня життя та скорочення бідності відбувається природним

шляхом, без державного втручання. Найболючіша проблема України на шляху до подолання бідності — відмінність у рівні життя між містом і селом. Так, про сільську бідність в Україні слід було б говорити окремо. Тому що за національним критерієм бідність у містах — на рівні 21%, а в селах це 38%. Не вдається подолати проблему бідності й у сім'ях з дітьми. Це для України величезна катастрофа. Нині батьки, що працюють, не в змозі нормально прогодувати навіть однієї дитини. Ризики бідності різко збільшуються уже з появою другої дитини, а не третьої, як ми звикли думати. За прогнозами спеціалістів у 2012 році за межею бідності перебуватиме кожний четвертий українець\*.

У документах ООН наголошується на чотирьох основних проявах бідності: 1) коротке життя; 2) низька професійно-освітня підготовка; 3) позбавлення економічної бази нормально життя — чистої питної води, медичних послуг, якісного харчування; 4) усунення від суспільного життя.

Зміст, критерії та визначення бідності змінюються з розвитком цивілізації і залежать від політичного устрою суспільства. Люди можуть бути бідними за стандартами економічно розвинутих країн і заможними за стандартами країн, що розвиваються. Бідність зумовлена дією комплексу взаємопов'язаних факторів (рис. 65).

Вирізняють бідність за стандартами цивілізації в цілому (хронологічними) і бідність за стандартами кожної конкретної країни. До першого типу зараховують населення “бідних” країн і майже не зараховують населення “багатих” країн. А бідність за стандартами кожної конкретної країни існує в усіх державах і суттєво не залежить від загального рівня добробуту населення.

Сучасна соціально-економічна теорія тлумачить бідність як багатоаспектне явище, вирізняючи такі її форми: об'єктивну та суб'єктивну, абсолютну і відносну, тимчасову і застійну.

\* “Комсомольская правда” в Украине, 21–27 жовтня 2011 р., с. 3.

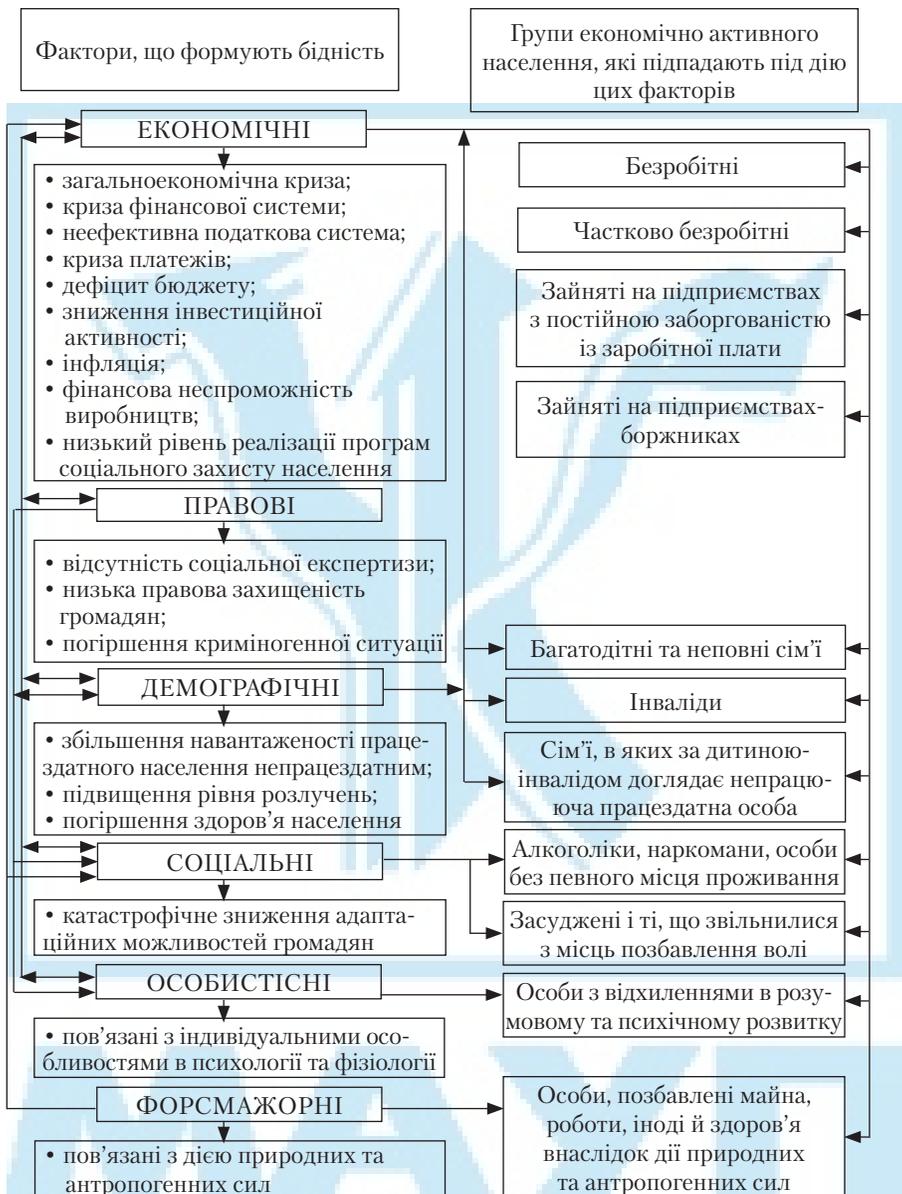


Рис. 65. Класифікація факторів, що формують бідність

*Об'єктивна бідність* визначається за прийнятими в країні критеріями доходу та можливістю досягнення матеріальних і духовних благ. *Суб'єктивна бідність* визначається за самооцінкою: людина тоді є бідною, коли вона сама себе ідентифікує з бідністю.

Найсуперечливішим моментом у теорії бідності є поділ її на абсолютну та відносну. Не існує і не може існувати універсальних програм надання соціальної допомоги за єдиним у всьому світі стандартом бідності: ті, хто є бідними у США чи Швейцарії і одержують там державну підтримку, вважатимуться за можливими у країнах, що розвиваються.

*Абсолютна бідність*, виходячи з визначення, — це такий рівень добробуту, який не забезпечує стандартних матеріальних та духовних потреб населення. Проблема поділу бідності на абсолютну та відносну є одним з найсуперечливіших моментів теорії. *Відносна бідність* властива для будь-якого суспільства. Вона визначається за майновим розшаруванням населення (наприклад, бідними вважається певна частина — від 10% до 30% населення з найнижчими доходами). Найбільшу увагу її вивченню приділяють у розвинених країнах.

*За тривалістю* бідність може бути *тимчасовою* (короткочасною), *застійною* (довгостроковою) та *хронічною* (передається з покоління у покоління). *За глибиною* бідність може набувати таких форм, як *малозабезпеченість*, *зубожіння* (якщо харчове споживання не забезпечує 80% мінімального раціону або якщо витрати на харчування перевищують 80% доходів), *люмпенізм* і *пауперизм*. Дві останні форми є крайнім проявом зубожіння, коли люди відчужені від усіх офіційних форм доходів у суспільстві.

Базисний комплекс індикаторів бідності об'єднує характеристики масштабів, рівня та глибини бідності, сукупного дефіциту добробуту бідних домогосподарств, якості харчування та структури витрат.

*Масштаби бідності (Q)* — загальна кількість домогосподарств, які визначаються бідними згідно з вибраними критеріями. Масштаби зубожіння (*R*) — загальна кількість домогоспо-

дарств, які визначаються зuboжiлими згiдно з вибраними критерiями.

*Рiвень бiдностi*  $P_0$  – питома вага населення, яке визначається бiдним вiдповiдно до прийнятих критерiїв:

$$P_0 = \frac{Q}{n},$$

де  $Q$  – кiлькiсть населення (домогосподарств), визнаного бiдним вiдповiдно до прийнятих критерiїв;  $n$  – загальна кiлькiсть населення (домогосподарств).

$0 \leq P_0 \leq 1$ ,  $P_0 = 0$ , якщо в країні бiднiсть вiдсутня ( $Q = 0$ );  $P_0 = 1$ , якщо в країні все населення отримує доходи нижче межi бiдностi ( $Q = n$ ).

Рiвень бiдностi можна розрахувати як розрив мiж доходами населення, яке проживає нижче межi бiдностi, та доходами верств населення, вищими за межу бiдностi (рис. 66).

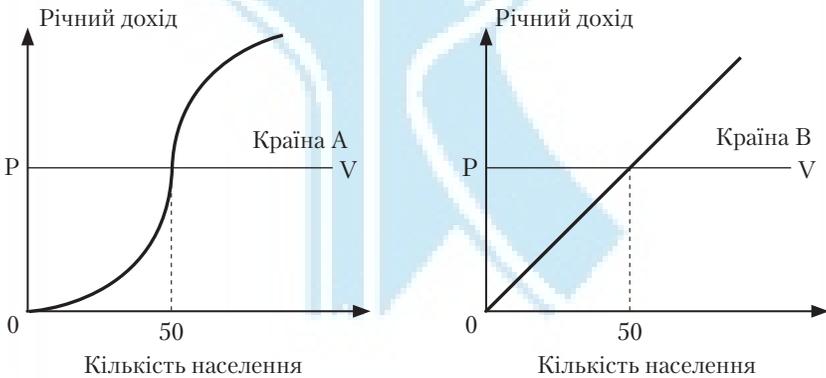


Рис. 66. Графічне зображення рівня бiдностi

*Глибина бiдностi* ( $P_1$ ) визначається як вiдношення величини середнього дефіциту добробуту до межi бiдностi:

$$P_1 = \frac{Z - W}{Z} = \frac{a}{Z}.$$

$0 \leq P_1 \leq 1$ ,  $P_1 = 0$ , якщо середній добробут бiдних домогосподарств збiгається з межею бiдностi, тобто вiдсутній дефіцит

добробуту ( $a = 0$ );  $P_1 = 1$ , якщо у бідних домогосподарств повністю відсутні доходи.

Світовим банком розроблено нові показники для відстеження бідності, такі як ступінь ризику, соціальна маргіналізація (вилучення людини із системи соціальних зв'язків), доступ до соціального капіталу тощо.

В основі бідності лежить нерівність, яка породжується цілим комплексом причин. Виокремлюють глобальні причини, серед яких можна назвати існуючий економічний порядок, панування фінансового капіталу, міжнародних фінансових інститутів, глобальні економічні та екологічні катаклізми та ін. Загальноекономічні причини пов'язані з типом економічного зростання, обмеженістю ресурсів, конкурентоспроможністю національної економіки та ін. Ринкові причини пов'язані з механізмом розподілу доходів, ступенем розвиненості системи соціального захисту населення та ін. Велику групу причин можна віднести до групи трансформаційних: глибина і тривалість трансформаційної кризи, диференціація доходів населення, порушення фінансових зобов'язань державою та іншими фінансовими інститутами, інституціональні пастки та ін. Бідність може бути викликана особистими причинами: слабким здоров'ям, природними здібностями, кількістю утриманців та ін.

Методи визначення бідності різноманітні. До них належать: *абсолютні*:

- метод використання мінімального споживчого бюджету (прожиткового мінімуму);
- калорійність харчування (менше як 2100 ккал на добу — бідність; менше як 1680 ккал на добу — зубожілість);

*структурні*:

- за питомою вагою витрат на харчування в сукупних доходах (витратах) домогосподарства (більш як 60% — бідність, більш як 80% — зубожілість);
- за питомою вагою найнеобхідніших витрат у сукупних доходах/витратах домогосподарства;

*відносні:*

- за фіксованою часткою середньодушового/еквівалентного доходу в країні;
- за фіксованою часткою середньодушових/еквівалентних витрат у країні;

*суб'єктивні:*

- за самооцінкою;

*ресурсні:*

- виходячи з реальних бюджетних можливостей надання допомоги.

Нині використовувати абсолютні (нормативні) критерії для визначення бідності в Україні недоцільно внаслідок відсутності науково обґрунтованого мінімального споживчого бюджету (прожиткового мінімуму), з одного боку, і швидких зрушень у структурі споживання населення, зумовлених інфляцією, — з другого. Орієнтація на ті чи інші критерії визначення рівня та поширення бідності в країні залежить також від поставленої мети та політичної складової.

За тривалістю бідність може бути тимчасовою (короткочасною) або застійною (довготривалою). *Застійна бідність* означає неможливість для родини чи окремої особи самотужки вирішити свої проблеми і подолати матеріальні негаразди і призводить до ще тяжчих наслідків. *Тимчасова бідність* є результатом одномоментного зниження рівня життя. Наприклад, сильний шок від політичних змін, природні катаклізми. Причинами періодичних знижень рівня життя та збідніння можуть бути сезонні коливання в цінах на харчові продукти та послуги.

Якщо середній дохід у регіоні нижчий за прожитковий мінімум, розрахований для всієї країни, то можна говорити про бідність як явище на окремій території.

Застосовувати структурний метод найбільш доречно при зіставленні споживання сукупного доходу різними категоріями і групами населення.

Як свідчить міжнародний досвід, більш універсальним підходом порівняно з нормативним методом є орієнтація на відносні методи визначення межі бідності. Але враховуючи пев-

ні недоліки відносного підходу, найбільш доцільною і методологічно обґрунтованою є двоетапна процедура дослідження: на першому етапі здійснюється визначення відсоткового порога на базі співвідношення визначеної нормативним методом межі бідності із середнім по країні рівнем добробуту (в ідеалі — розрахунок нормативу повинен здійснюватися із застосуванням структурного підходу, коли вартість і частка харчового набору розраховуються за структурою споживання 1 і 2 витратних децилів, а інші складові нормативу — як відсоток від вартості харчового набору); на другому етапі — застосування визначеного порогового відсотка з автоматичним підвищенням абсолютного рівня межі бідності відповідно до підвищення рівня життя населення країни.

Інший аспект проблеми — використання показника доходу на душу населення. Оскільки бідність коректніше розглядати як явище родинне, а не індивідуальне, то межу бідності для надання допомоги потрібно розраховувати для домогосподарства, а вона не є простою сумою прожиткових мінімумів усіх його членів. У міжнародній статистиці прийнято розраховувати не середньодушовий дохід по домогосподарству, а еквівалентний, тобто дохід на одного умовного дорослого. Для цього пропонується використовувати так звану Оксфордську шкалу, яка широко застосовується в міжнародній статистиці: потреби першого дорослого члена домогосподарства приймаються рівними 1, кожного іншого дорослого — 0,7, кожної дитини — 0,5.

На основі визначеного показника межі бідності побудовано методичну схему аналізу бідності за доходами (витратами). Так, середній дефіцит доходу бідного домогосподарства виражається величиною сумарного дефіциту, співвіднесеного з кількістю домогосподарств, що визначаються бідними ( $Q$ ), і розраховується за формулою:

$$D = \frac{\sum_{i=1}^Q (Z - Y_i)}{Q},$$

де  $Z$  — встановлена величина межі бідності (що визначається як 75% медіанного рівня сукупних витрат на місяць у розрахунку на умовного дорослого) (Черенько Л. М. К., 2000);  $Y_i$  — дохід  $i$ -го бідного домогосподарства.

Значення показника змінюється від 0 до  $Z$ , він відображає саме рівень відмінності споживання бідними верствами населення від визначеної межі, тобто вимірює, наскільки ці верстви бідні, але він не враховує розшарування за доходами або витратами серед бідних.

Отже, до загальної схеми досліджень можна ввести відносний показник — коефіцієнт глибини бідності, який визначає частку зубожілих домогосподарств загалом:

$$P = \frac{Z - W}{Z},$$

де  $W$  — середній дохід бідних домогосподарств.

Чим вищий коефіцієнт гостроти бідності, тим більшу частку серед бідних становлять зубожілі домогосподарства, тобто ситуація з бідністю в країні незалежно від її масштабів стоїть надто гостро. Розраховувати цей показник також можна за будь-якою шкалою розподілу бідних.

Для дослідження розшарування доходів (витрат) бідних домогосподарств запропоновано новий показник — коефіцієнт диференціації бідності:

$$P_d = \frac{W_{90} - W_{10}}{Z},$$

де  $W_{90} - W_{10}$  — порогові значення середнього доходу (витрат) бідних домогосподарств при децильному розподілі.

Якщо доходи (витрати) всіх бідних домогосподарств рівні ( $W_{10} = W_{90}$ ), то  $P_d = 0$ , а якщо в першому децилі доходи відсутні, а в десятому збігаються з межею бідності, то  $P_d = 1$ . Таким чином, чим вищий коефіцієнт диференціації бідності, тим більший ступінь розшарування серед бідних.

Вимірювання бідності за можливостями пов'язане з низкою методичних проблем. По-перше, це встановлення об'єктивних критеріїв, за якими можна визначити стандарт нормального способу життя і нормальних можливостей доступу до базових потреб, що характерні для України. По-друге, визначення системи показників, за допомогою яких можна вимірювати брак таких можливостей і способу їх обчислення.

Індекс позбавлення за кожною з базових можливостей розраховується як частка населення, що не має нормативного рівня забезпечення потреб у загальній кількості потенційних споживачів таких благ.

Так, індекс освітньої обмеженості ( $I_{oo}$ ) можна розраховувати як співвідношення кількості дітей віком 3–17 років, що не відвідують дитячий садок або школу, та загальної кількості дітей відповідної вікової групи. Індекс обмеженості зайнятості ( $I_{o.з}$ ) розраховується як відношення кількості безробітних, що страждають від застійної форми безробіття, кількості зайнятих, що працюють неповний робочий день (тиждень) не за своїм бажанням, тих, що перебувають у вимушеній неоплачуваній відпустці, кількості осіб, що вимушено працюють не за отриманою освітою або кваліфікацією, до кількості економічно активного населення.

Індекс обмеженості здорового способу життя ( $I_{з.с.ж}$ ) визначається співвідношенням кількості осіб, які живуть на забруднених територіях внаслідок аварії на ЧАЕС, а також на територіях, що характеризуються надлишковим вмістом шкідливих речовин у питній воді та атмосферному повітрі, та загальної кількості населення. Індекс обмеженості нормальних житлових умов ( $I_{ж.у}$ ) визначається співвідношенням кількості домогосподарств, які проживають в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам і соціальним стандартам, та загальної кількості домогосподарств. Індекс обмеженості доступу до медичних послуг ( $I_{o.м}$ ) обчислюється як відношення кількості населення, яке територіально віддалене від пункту елементарної медичної допомоги, обслуговується медичним закладом, недостатньо забезпеченим профільними спеціаліс-

тами або не укомплектованим найнеобхіднішим медичним обладнанням, до загальної кількості населення.

На основі перелічених індексів обмеженості доступу до базових можливостей обчислюється агрегований індекс ( $I_{o.б.м}$ ), що акумулює визначені за кожним окремим індикатором обмеженості:

$$I_{o.б.м} = I_{o.o} \cdot I_{o.z} \cdot I_{o.m} \cdot I_{ж.у} \cdot I_{з.с.ж}$$

Надання всім змінним рівної ваги зумовлено, по-перше, тим що жодна з базових можливостей не може компенсувати відсутності іншої і, відповідно, недоцільністю прагнення розвивати одні можливості за рахунок інших. Другим аргументом на користь такого рішення став досвід ООН щодо побудови агрегатного індексу людського розвитку.

Такий багатоаспектний показник як агрегований індекс обмеження доступу до базових можливостей ( $I_{o.б.м}$ ) може стати дієвим інструментом соціальної політики. Тобто при визначенні права домогосподарства на отримання адресної соціальної допомоги розрахунок агрегованого індексу бідності за можливостями відіграватиме роль коригувального коефіцієнта, в якому відображаються специфічні особливості регіону.

Певна річ, що аналіз такого багатоаспектного явища як бідність не може бути повним з огляду на існуючий інформаційний вакуум. Але за допомогою поєднання та інтеграції даних з різних джерел вже на нинішньому етапі можна отримати достовірні результати.

На початку 90-х років ХХ ст. в економіці України сталися серйозні макроекономічні зрушення, що були пов'язані із вкрай негативними економічними факторами, такими як розрив торговельних зв'язків; значні масштаби військової промисловості, продукція якої стала здебільшого зайвою; різке підвищення цін на енергоносії та інші негативні фактори, що згубно вплинули на економіку країни, загостривши тим самим глибоку кризу ще радянських часів.

Таким чином, упродовж останніх років у країні відбувається затяжна економічна криза, про що свідчить динаміка основ-

них макроекономічних показників: продовжується зменшення обсягів виробництва, не ліквідовано бюджетний дефіцит, підвищуються ціни споживчого ринку, знижується реальна заробітна плата і, нарешті, так і не досягнуто обіцяного збільшення ВВП.

Кожна країна має властиві лише для неї унікальні особливості такого явища, як бідність. Країна, для якої, виходячи із загальних характеристик, не притаманні широкі масиви бідності, тим більше абсолютної, може через ряд обставин опинитися у становищі, яке призводить до так званої тотальної бідності. Перед країною з порівняно стабільною економікою, достатнім ресурсним, технічним та інтелектуальним потенціалом раптово постала проблема захисту значної частини населення від зубожіння. Таким чином, феномен бідності в Україні полягає насамперед у стрімкому характері негативних процесів, що почали відбуватися одночасно і тим самим спричинили появу такого типу бідності, який не був властивий для світової спільноти.

Проблема бідності в Україні має такі специфічні ознаки:

- це явище всупереч поширеній думці з'явилося не з перебудовою, реформами та становленням української держави, йому передували серйозні макроекономічні процеси попередніх десятиріч;
- збідніння досить широких верств суспільства розвивалося на тлі значного маєтного розшарування і появи класу заможних людей, що суперечило усталеній моралі радянських часів;
- накопичення капіталу асоціювалося з нечесними джерелами, а поведінка нової "еліти" була далека від благодійницької допомоги нужденним;
- бідними стали люди, які свого часу чесно працювали та були законслухняними громадянами і продовжують працювати в державі, дотримуючись її законів;
- існуючий в Україні феномен бідності зайнятого населення є свідченням порушень принципових засад формування вартості робочої сили і системи оплати праці.

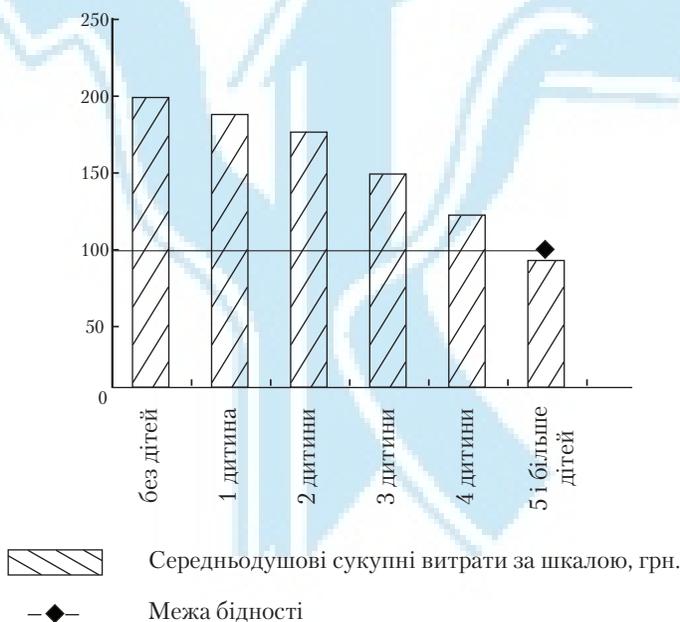
Ще одна з ознак феномену бідності в Україні — відсутність тісної кореляційної залежності фактичних можливостей людини та її доходів. Для України характерною є ситуація, коли більш високий дохід не гарантує збільшення можливостей задоволення базових потреб людини, оскільки починають діяти інші важелі, такі як регіональні особливості, місце проживання тощо.

Найважливішим чинником, що визначає профіль бідності в Україні, є склад сім'ї. В бідних сім'ях, як правило, більше дітей (особливо віком до трьох років) та більше осіб похилого віку, ніж у сім'ях, які не належать до малозабезпечених. Так, серед бідних домогосподарств сім'ї, що мають дітей до трьох років, становлять майже 9% усієї сукупності проти 5% — серед небідних домогосподарств. При цьому рівень бідності серед домогосподарств з дітьми до трьох років становить 20,3% порівняно з 14% по Україні в цілому (щодо межі бідності — 60% медіанних еквівалентних витрат).

Якщо серед бідних домогосподарств сім'ї з дітьми становлять 50,2%, то серед небідних — лише 41%. Найбільш уразливими є неповні та багатодітні сім'ї: домогосподарства, в складі яких є п'ять і більше дітей, майже повністю потрапляють до розряду бідних, їх середньодушові витрати за шкалою перебувають нижче межі бідності, а в найкращому становищі опинилися домогосподарства без дітей і ті, що мають одну дитину (рис. 67). Для домогосподарств, які мають у своєму складі осіб пенсійного віку, рівень бідності становить 14,6%, тобто вищий за середній по країні.

Дані офіційної статистики свідчать про те, що другим фактором бідності є характеристики глави домогосподарства: вік, освіта, соціально-економічний статус і стать. Слід зазначити, що освіта глави домогосподарства є вагомим чинником добробуту сім'ї: якщо серед домогосподарств, глава яких має початкову освіту або не має її зовсім, рівень бідності коливається у межах 19–26%, то серед тих, де глава має базову або повну вищу освіту, рівень бідності становить лише 5–9%. За соціально-економічним статусом найвищі рівні бідності серед сімей, чий

глава безробітний, працює на сімейному підприємстві або пенсіонер, найнижчі — серед сімей роботодавців, студентів, учнів, самозайнятих і тих, хто працює за наймом. За віком глави домогосподарства найвищий рівень бідності має категорія старше 65 років — близько 16%, а найнижчий (12,6%) — вікові категорії до 30 та 55–65 років. Стосовно статі глави домогосподарства можна зробити висновок, що сім'ї з главою жінкою мають значно більший ризик бідності, ніж з главою чоловіком — рівні бідності становлять відповідно 15,1 і 12,8%.



**Рис. 67. Середньодушові сукупні витрати за шкалою залежно від кількості дітей у домогосподарстві та порівняно з межею бідності**

Можна поєднати два згадані фактори бідності — наявність у домогосподарстві дітей і характеристики глави домогосподарства. Розрахунки за базою даних житлових субсидій доводять, що найбільш бідними є домогосподарства з дітьми, глава яких непрацююча жінка або чоловік пенсійного віку, а також сім'ї, що мають трьох і більше дітей і глава яких — жінка, що працює.

Ще одним фактором, який впливає на добробут домогосподарства, можна вважати місце проживання, зокрема тип населеного пункту. За різними даними, найменше від бідності потерпають жителі великих міст, а найбільше – жителі сіл. І хоча чіткої залежності між місцем розташування регіону та рівнем бідності не спостерігається, розбіжності у рівнях добробуту в окремих областях є суттєвими.

Відмінність показників рівня життя і показників бідності ілюструють дані, наведені в табл. 12.

Таблиця 12

### Характеристика показників бідності

Показник	Обсяг споживання товарів і послуг	Рівень споживання	Регулюючий закон та інші нормативні акти
1	2	3	4
Фізіологічний мінімум	Життєво необхідний	Мінімально допустимий за найнижчими цінами	
Мінімальний споживчий кошик	Мінімальний набір	Необхідний для забезпечення життєдіяльності	
Мінімальний споживчий бюджет	Набір у натуральному і вартісному виразі	Забезпечення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб	Закон України “Про мінімальний споживчий бюджет” 1991 р. Дію Закону призупинено в 1994 р. у зв’язку із запровадженням Закону “Про межу малозабезпеченості”
Межа малозабезпеченості	Абсолютна мінімальна величина, яка встановлена законодавством 1999 р. – 90,7 грн 2000 р. – 118,3 грн 2001 р. (I–II кв.) – 118,3 грн	Забезпечення мінімального споживання для непрацездатного громадянина	Закон України “Про межу малозабезпеченості” 1994 р. Тимчасові норми споживання продуктів харчування для непрацездатного населення (в кілограмах на рік

1	2	3	4
	2001 р. (з 1 липня) – 165 грн, з 2002 р. – 185 грн, а за проектом на 2004 р. – 254 грн 2005 р. – 289 грн 2006 р. – 313 грн 2007 р. – 376 грн 2008 р. – 415 грн 2009 р. – 448 грн 2010 р. – 509 грн 2011 р. – 576 грн		на одну людину) на кризовий період; Постанова КМУ “Про затвердження Положення “Про визначення вартості непродовольчих товарів, послуг і вартості утримання житла при формуванні межі малозабезпеченості” від 01.03.99 № 310
Межа бідності	Абсолютна межа – фіксований мінімальний набір споживчих товарів і послуг. Відносна межа – фіксована частка середньодушових витрат	Встановлений законодавством, дає право отримання цільової соціальної допомоги	Постанова КМУ “Про затвердження Комплексної програми забезпечення реалізації Стратегії подолання бідності” від 21.12.01 № 1712
Прожитковий мінімум	Продовольча група – в достатньому обсязі. Непродовольча група – товари і послуги на мінімальному рівні. На 2007 р. для працездатних осіб: 3 01.01 – 525 грн 3 01.04 – 535 грн 3 01.10 – 548 грн 3 01.12 – 1017 грн	Забезпечує нормальну життєдіяльність людини та сприяє збереженню її здоров'я. Мінімальний набір непродтоварів і послуг для задоволення основних соціальних і культурних потреб	Закон України “Про прожитковий мінімум” від 15.07.99 № 966-XIV; Постанова КМУ від 14.04.2000 № 656; Наказ Мінпраці і Держкомстату України “Методика визначення прожиткового мінімуму” від 17.05.2000 № 10-195

У розвинених країнах існують програми боротьби з бідністю. Вони містять як способи, що попереджують її виникнення, так і грошові та речові допомоги, що підтримують дохід. Велика увага приділяється розвитку освіти, створенню умов

для підвищення зайнятості, регулюванню диференціації доходів населення. У країнах перехідної економіки бідність перетворюється в одну з найгостріших і найскладніших проблем.

Безперечно, економічне зростання, ефективність виробництва, продуктивність праці, сукупний попит на робочу силу є необхідними передумовами формування високого рівня життя населення, подолання абсолютної та пом'якшення наслідків відносної бідності тощо. Без цього докорінно вирішити проблеми боротьби з бідністю неможливо. Однак, як свідчить міжнародний досвід, в умовах швидкого економічного зростання самі по собі соціальні проблеми не вирішуються, навпаки — економічне піднесення провокує формування майнового розшарування населення і збільшення на цій базі відносної бідності населення. В цих умовах держава повинна здійснювати цілеспрямовану політику, яка підкріплюється використанням усього спектра соціокультурних факторів суспільства.

Бідність в Україні серед досить широких верств населення розвивалася на тлі значного майнового розшарування. Збіднілими стали люди, які свого часу багато і плідно працювали, а нерідко і сьогодні працюють. На відміну від бідних в економічно стабільних заможних державах соціальні верстви, чие споживання значно нижче за середнє по країні (тобто ті, хто є бідними за відносними критеріями), живуть фактично в умовах зубожіння. Поширення особистого підсобного господарства забезпечує частці населення високий рівень харчування всупереч низьким доходам. Велика питома вага бідних спостерігається серед молоді, жінок, пенсіонерів, багатодітних сімей. Частина населення України, включаючи найбідніші верстви населення, вимушено вдається до незареєстрованих, а іноді й тіньових і навіть кримінальних стратегій виживання. Не викликає жодного сумніву неможливість кардинально вирішити соціальні проблеми в умовах економічної нестабільності, реформувати соціально-трудова сферу, підвищуючи трудові доходи в 2,0–2,5 рази як мінімум і відповідно з цим встановити мінімальні роз-

міри заробітної плати, пенсії, стипендії на рівні прожиткового мінімуму. Треба зберегти надання безкоштовних послуг освіти, медицини і культури на визначеному суспільством рівні всьому населенню. Держава повинна контролювати рівень безробіття, надавати адресну допомогу малозабезпеченим верствах населення.

За офіційною статистикою в Україні близько 30% людей належать до бідних. До цієї групи зараховують переважну кількість пенсіонерів, безробітних і тих, хто живе на соціальну допомогу держави. Втім, парадоксальна риса української бідності — це бідність тих, хто працює. Люди мають роботу, отримують заробітну плату, але рівень доходів не дає змоги забезпечити мінімально задовільний рівень життя. Одним з проявів бідності також є той феномен, що люди з вищою освітою не завжди належать до групи заможних. Іншими словами, на відміну від європейських країн ані вища освіта, ані наявність роботи ще не стають запорукою добробуту окремого громадянина. Показовим є й такий феномен нашої бідності, як її тривалість у часі — для деяких людей бідність вже перетворилася на звичайний стан протягом багатьох років, а іноді й усього життя. Наслідком сукупного впливу всіх наведених факторів є втрата соціальної ініціативи та мотивації до поліпшення свого життя, поширення утриманських настроїв, апатія до суспільних процесів, а врешті взагалі може зникнути прагнення до поліпшення свого життя.

Україна починаючи з 2001 р. розпочала боротьбу з бідністю на державному рівні. Але чи є така боротьба ефективною? В нашій країні дотепер діє нормативний документ, прийнятий ще за часів Л. Кучми, який має назву “Стратегія подолання бідності” і розрахований на 2001–2009 рр. За підсумками першого етапу, тобто 2001–2002 рр., які робилися на початку 2004 р., результати виявилися негативними. Рівень бідності збільшився з 27,2% у 2001 р. до 28,3% у 2003 р. Але належних висновків не було зроблено, і почав діяти другий етап. Результат другого етапу також невтішний. За підсумками двох етапів, фактично з 2001 до 2005 р., Україна стоїть на місці.

За статистикою Міністерства праці та соціальної політики межа бідності за цей час у грошовому еквіваленті начебто збільшилася зі 175 грн у 2001 р. до 365 грн у 2005 р., а рівень бідності за цей період залишився на місці — 27,2–27,1%. Водночас не є обнадійливими й темпи збільшення заробітної плати. Якщо в 2005 р. збільшення мінімальної заробітної плати становило 40%, то вже з 2006 р. ці показники продемонстрували різке падіння — менш як 20% у 2006 р. і лише 13% за підсумками першого півріччя 2007 р. Тут слід нагадати, що саме кінець 2006 — початок 2007 р. відзначилися значним подорожчанням житлово-комунальних послуг, які тепер перетворилися для бідних або у вагомую частину видатків сімейного бюджету, або навіть в окрему категорію боргів.

Постає закономірне запитання: то в чому ж причина неефективності боротьби з бідністю, над подоланням якої начебто постійно працюють уряд і виконавча влада?

По-перше, фактично потрібно визнати, що “боротьба з бідністю” відбувається лише на папері — починаючи з 2001 р. державна стратегія не зазнала суттєвих змін. Сьогодні кроки, які здійснює уряд, нагадують передрук раніше викладених заходів з невеликими варіаціями. Наприклад, у розпорядженні Кабінету Міністрів від 31 січня 2007 р. “Про заходи щодо реалізації в 2007 році Стратегії подолання бідності в Україні” нібито викладено правильні тези про підвищення пенсій і перекваліфікацію безробітних, про збільшення доходів від трудової діяльності тощо, однак все це залишається на рівні гасел, які використовуються для звітування й не більше.

По-друге, боротьба з бідністю відбувається без урахування реформ, які напряму пов’язані з доходами українців. Показовим у цьому плані є реформування комунального господарства, яке почалося (і на цьому фактично закінчилося) з необґрунтованого та нічим не підкріпленого підвищення тарифів. До того ж у масштабах країни залишаються вагомими показники заборгованості із заробітної плати, що моментально позначилося на підвищенні боргів за послуги ЖКГ. На 1.02.2012 р. заборгованість із заробітної плати становила 1038,1 млн грн.

Першим кроком до зміни ситуації може стати перегляд “Стратегії...”, яка нині вже морально та економічно застаріла, і розробка на прикладі досвіду Німеччини, Великобританії, Швеції та інших країн реальних і виправданих кроків урядової політики. Невизначеність проблеми, що саме ми вважаємо бідністю та якою є справжня ситуація в Україні, призводить до декларування кроків, які проголошуються з року в рік, але так і не виконуються. Тому аудит реального стану боротьби з бідністю — це стартова умова для розробки реального механізму боротьби. В такому разі зі стратегічної точки зору базовим критерієм має бути перехід від використання дешевої праці до висококваліфікованої із належною оплатою. Для цього необхідно зафіксувати на законодавчому рівні мінімальну ставку погодинної оплати праці через перерозподіл між власниками та працівниками платежів та зборів і розширення бази оподаткування; усунення диспропорцій у міжпосадових та міжгалузевих співвідношеннях оплати праці працівників бюджетної сфери з поступовим підвищенням її розмірів. Крім того, необхідно поступово збільшувати частку заробітної плати у собівартості виробництва, бо на сьогоднішній день вона становить 10 %. Досвід розвинутих країн свідчить про те, що частка повинна становити 25–30 відсотків.

Ще одне завдання стратегії — це розширення поля легальної економіки, переміщення робочих місць з тіньової до офіційної сфери, створення нових робочих місць лише на легальних умовах. Крім того, необхідна адаптація західної моделі участі працівників у результатах економічної діяльності підприємства. Дохід людини повинен складатися не лише із заробітної плати, а й з частини прибутку підприємства, тобто коли працівник володіє моноритарним пакетом акцій.

А принципами програми боротьби з бідністю може бути лише її прозорість і зрозумілість, насамперед для тих, на кого вона розрахована, дотримання постійного зворотного зв'язку та встановлення контролю над виконанням положень програ-

ми, корекція запланованих кроків за підсумками кожного періоду і внесення необхідних змін.

Проблема бідності в Україні, якщо враховувати її масштабність та особливості, повинна вирішуватися двома шляхами:

1. Структурно-конструктивний шлях — створення всіх умов для того, аби якомога більша частина збіднілого населення переходила у категорію середнього класу як базису здорового суспільства. Ця мета побудови середнього класу в Україні має стати основою всіх політичних та соціально-економічних трансформацій у суспільстві. Це шлях перспективної структуралізації. Ясно, що основним механізмом її досягнення має бути піднесення виробництва на базі найпередовіших технологій і нового ринку споживачів як внутрішніх, так і зовнішніх.

2. Синхронно-поточний шлях — пом'якшення бідності серед свого прошарку бідних, поліпшення їх стану всіма засобами соціального захисту.

3. Оскільки ми бажаємо мати сильну, незалежну і заможну Україну, пріоритетним має бути перший шлях при неперервно-му пошуку всіх засобів і механізмів щодо другого шляху.

А загалом є лише один спосіб виходу з бідності — створення всебічних ефективних і, головне, реально діючих умов для включення людської спільноти в діяльність з життєво забезпеченими доходами — створювати умови якомога більшому загалу мати роботу і гідну зарплату.

Існують два взаємопов'язані способи пом'якшення бідності: активний спосіб — підвищення доходів працюючих і пасивний — підвищення соціальної допомоги хворим, немічним і пенсіонерам.

Відомо, що економіка — це механізм перетворення ресурсів у товари та послуги для громадян. А соціально-орієнтована економіка творить з громадян власників власних умінь, діла, совісті — зрештою власників власної долі. Створення такого типу соціально-економічного свідомого власника долає масштабну бідність, отже, переведе нас із стану бідності в стан зростаючого добробуту.

### **Основні терміни і поняття**

Бідність; абсолютна бідність; масштаб бідності; межа бідності; суб'єктивна бідність; об'єктивна бідність; фактори бідності; застійна бідність; тимчасова бідність.

### **Питання для самоконтролю**

1. Які є визначення бідності?
2. Що ви знаєте про Програму подолання бідності?
3. Якими причинами породжується нерівність у суспільстві?
4. В чому причина неефективності боротьби з бідністю в Україні?
5. Моделі боротьби з бідністю.

**МАУП**

### ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ

---

---

Основною причиною глибокої економічної та соціально-політичної кризи в Україні є непорядкованість системи розподілу створюваного сукупного продукту, неконтрольованість значної частини грошових доходів населення і відсутність всебічно обґрунтованої політики в галузі оплати праці та оподаткування.

Перехід до ринкових методів господарювання потребує адекватних змін у структурі розподільчих відносин, приборкання стихії неконтрольованого сектора “тіньової” економіки та відновлення визначальної ролі заробітної плати у формуванні грошових доходів працездатного населення. Прийняті за останні роки Кабінетом Міністрів і Верховною Радою України законоположення про оплату праці створюють необхідну правову основу для розробки ефективної системи регулювання заробітної плати на підприємствах і в галузях з урахуванням загальних економічних законів розвитку матеріального виробництва і специфічних умов ринкового господарювання. Однак реально відчутного результату у процесі відновлення організованості та порядку в галузі оплати праці можна досягти лише за умови наукового обґрунтування чинних норм і нормативів розподілу створюваної вартості, формування режиму максимального сприяння виробничо-підприємницькій діяльності.

На сталість розвитку матеріального виробництва істотно впливає характер сформованих у державі суспільних відносин і загальне визнання праці як панівного виду людської діяльності.

Нині в законодавстві терміни “оплата праця” і “заробітна плата” застосовуються як синонім. Однак термін “оплата пра-

ці” ширший і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері. А термін “заробітна плата” спрямований на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди.

Як правило, категорія “заробітна плата” є грошовою винагородою, яка виплачується власником працівнику за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі і в межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективними і трудовими договорами.

Отже, з одного боку, заробітна плата є елементом доходу найманого працівника, формою реалізації права власності на ресурс праці, що йому належить. З іншого боку, стосовно роботодавця заробітна плата є платою за використання ресурсу праці як одного з чинників виробництва і як одного з елементів витрат виробництва. Найманий працівник зацікавлений продати послугу своєї праці за найвищою ціною, а роботодавець прагне купити його здібності якомога дешевше. Суперечності основних суб’єктів розв’язуються на ринках праці шляхом формування попиту з боку роботодавців на певну кількість ресурсу праці з певними якісними характеристиками і пропозиції з боку носіїв цього ресурсу, що породжує ринкову ціну одиниці цього товару.

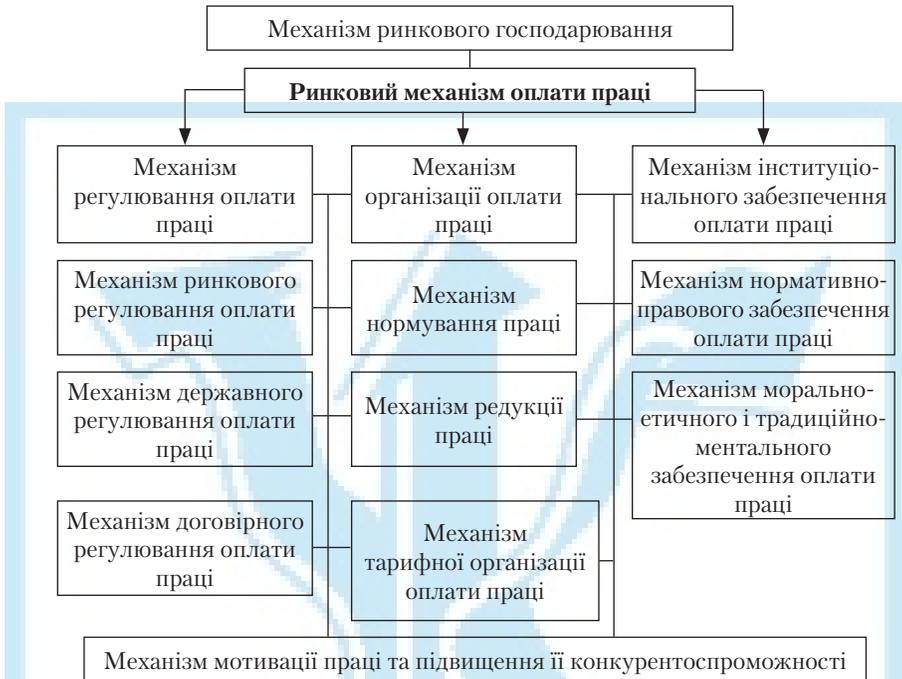
*Ринкова ціна одиниці робочої сили* — це ставка заробітної плати, яка обумовлена в договорі відповідно до певних професійно-кваліфікаційних характеристик праці. Вона, як правило, визначає відтворювальний мінімум і формується на основі рівня оплати праці певної якості, що склався, та рівня споживання певної соціальної групи. Цю частку оплати праці слід розглядати як основну, визначальну. Крім того, до структури заробітної плати включається її змінна частина (премія, надбавки, відрядний приробіток). Оплата праці враховує й інші доходи (матеріальну допомогу, оплату харчування, путівок та ін.) залежно від результатів праці працівника. Разом всі ці три складові формують трудовий дохід працівника, але визначальною є ставка заробітної плати.

Особливо важливо чітко визначити зміст категорії “заробітна плата”. На основі аналізу еволюції наукових поглядів щодо розуміння сутності заробітної плати як категорії ринкової економіки сформульовано основні положення, що відображають соціально-економічні властивості визначення заробітної плати: 1) заробітна плата об’єктивно повинна забезпечувати грошовий еквівалент необхідного продукту відтворення робочої сили, тобто обсягу життєвих благ, які працівник має отримати в обмін на витрати й результат своєї праці; 2) заробітна плата — важлива складова виробництва, її рівень пов’язаний як з потребами працівника, так і з виробничим процесом, насамперед з його результатом; 3) у заробітній платі міститься суперечність, що виникає між працею і капіталом за умови порушення еквівалентності відносин міри привласнення і відчуження праці та її результатів, які проявляються в посиленні експлуатації найманої робочої сили.

Розгляд науково-категоріальної сутності “механізму оплати праці” потребує чіткого розмежування змісту цієї категорії і змісту категорії “заробітна плата”, оскільки “механізм оплати праці” як економічна категорія розкриває зміст відносин конкретної практичної реалізації заробітної плати, тобто характеризує процес безпосереднього її використання.

Так, механізм оплати праці є складною системою взаємопов’язаних економічних, організаційних, соціально-правових заходів, дій, важелів та інструментів, за допомогою яких на різних інституційних рівнях їх застосування (підприємство, фірма, держава) формуються мотиваційні передумови та здійснюється безпосередній стимулюючий вплив на найману робочу силу шляхом забезпечення надання їй еквівалентної (або нееквівалентної) міри винагороди за кінцеві результати праці і за допомогою якого забезпечується висока (або низька) ефективність реалізації особистого фактора виробництва.

Цей механізм має складну внутрішню структуру, архітектоніку якої наведено на рис. 68.

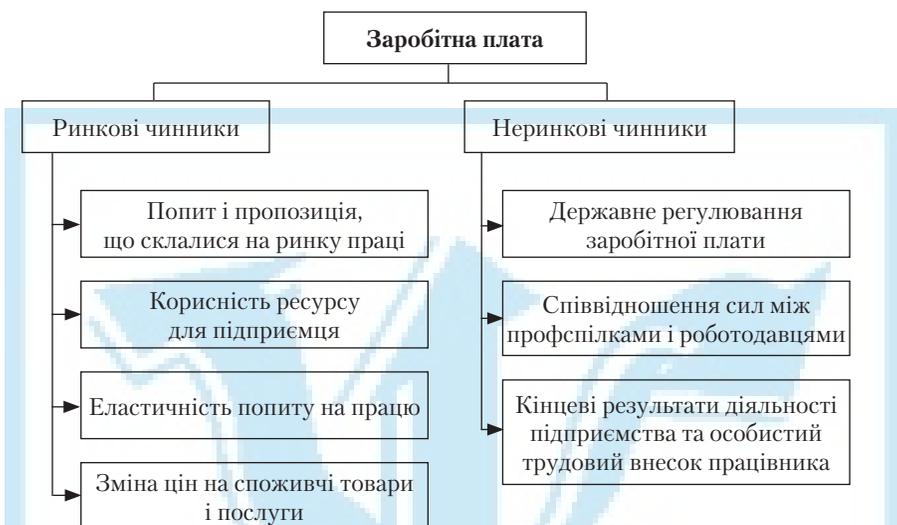


*Рис. 68. Архітектоніка базових складових механізмів оплати праці*

Механізм оплати праці функціонує під впливом комплексної дії системи загальних економічних та специфічних ринково-економічних законів.

Механізм оплати праці займає особливе місце у структурі соціально-трудової сфери і має бути одним із пріоритетних у процесі реалізації соціально-економічної політики держави. Це впливає з того значення, яке має заробітна плата для забезпечення життєдіяльності людини найманої праці і тих специфічних функцій, які вона виконує в розвитку економіки й суспільства загалом.

У ринкових умовах на величину заробітної плати значною мірою впливають поряд з неринковими ринкові чинники. Класифікацію чинників, що впливають на формування ціни одиниці праці, подано на рис. 69.



*Рис. 69. Чинники формування заробітної плати*

Як бачимо зі схеми, ринкові чинники мають такі характеристики:

1. Зміна попиту і пропозиції на ринку праці, яка залежить від зміни попиту і пропозиції на товари, що випускаються за допомогою цього ресурсу. Зниження попиту на товари призводить до зниження попиту на ресурс і навпаки.

2. Корисність ресурсу для підприємця визначається співвідношенням величини граничного доходу від використання цього ресурсу і граничних витрат. Ставка заробітної плати дорівнює граничній дохідності праці.

3. Еластичність попиту на працю за ціною. Попит на працю, як і на будь-який інший товар, може бути еластичним і нееластичним за ціною. Еластичність за ціною може бути слабкою, якщо граничний дохід від цього ресурсу знижується повільно. У цьому випадку збільшення цін на трудовий ресурс викликає повільне зниження попиту на нього. Водночас, якщо у витратах виробництва затрати праці великі, залежність попиту на працю від ціни на нього є значною.

4. Взаємозамінність ресурсів. У довгостроковому періоді заміна затрат живої праці більш продуктивною технікою здійснюється тоді, коли це доцільно. Заміщення є можливим при дотриманні загальної умови: відношення витрат використання нової техніки до величини отриманого результату повинно бути більшим за одиницю. Тільки в цьому випадку здійснюється мінімізація витрат і максимізація прибутку.

5. Зміна цін на споживчі товари призводить до збільшення затрат на відтворення робочої сили і, як наслідок, ставки заробітної плати.

До неринкових чинників впливу на ставку заробітної плати належать:

- державне регулювання заробітної плати (встановлення мінімальної заробітної плати, рівня гарантованих компенсаційних доплат, заходи з регулювання зайнятості та захисту внутрішнього ринку);
- взаємовідносини роботодавців з профспілками (регулюються відповідними колективними договорами та угодами).

### **Основні принципи регулювання оплати праці**

Із потреб економічних законів можна сформулювати систему принципів регулювання оплати праці, яка включає:

- принцип оплати за витратами й результатами, який впливає з усіх згаданих вище законів. Упродовж тривалого часу вся система організації оплати праці в державі була спрямована на розподіл за витратами праці, який не відповідає вимогам сучасного рівня розвитку економіки. Нині більш точним є принцип оплати за витратами й результатами праці, а не тільки за витратами;
- принцип підвищення рівня оплати праці на основі збільшення ефективності виробництва, який зумовлений насамперед дією таких економічних законів, як закон, який підвищує продуктивність праці, закон підвищення потреб. Із цих законів випливає, що збільшення оплати праці працівника повинно здійснюватися тільки на основі підвищення ефективності виробництва;

- принцип випередження підвищення продуктивності суспільної праці порівняно із збільшенням заробітної плати, який впливає із закону підвищення продуктивності праці. Він покликаний забезпечити необхідне нагромадження й подальше розширення виробництва;
- принцип матеріальної зацікавленості в підвищенні ефективності праці впливає із закону підвищення продуктивності праці й закону вартості. Необхідно не просто забезпечити матеріальну зацікавленість у відповідних результатах праці, а й зацікавити працівника в підвищенні ефективності праці. Реалізація цього принципу в організації оплати праці сприяє досягненню відповідних якісних змін у роботі всього господарського механізму.

Запроваджений із січня 1992 р. перехід до ринкових методів господарювання і багатокладної економіки не дав бажаного поліпшення роботи підприємств і галузей матеріального виробництва. Навпаки, офіційно проголошена політика довільного формування заробітної плати і ціноутворення призвела до обвальних процесів у фінансовому обігу держави, загальному руйнуванню системи стимулювання.

Основною умовою успішного переходу від політики руйнування до політики розбудови є формування якісно нової, сучасної структури суспільних відносин, у якій послідовно і цілеспрямовано повинен утверджуватися принцип пріоритетності трудової, виробничо-відтворювальної діяльності, яка базувалася на комплексному використанні матеріальних і соціальних важелів стимулювання і мотивації праці. Комплексна програма відродження пріоритетної ролі трудової діяльності у суспільних відносинах розглядається як загальнонаціональне завдання. При цьому важливо дати чітке наукове визначення поняття “праця” та обґрунтувати його соціально-економічну сутність в умовах ринкового господарювання.

У марксистсько-ленінській економічній теорії праця розглядається як доцільна діяльність людини, спрямована на “зміну та пристосування предметів природи для задоволення своїх потреб”. У такому визначенні чітко простежується матеріаліс-

тичний підхід до тлумачення цієї категорії і розуміння праці як діяльності, пов'язаної з виробництвом матеріальних благ. Відповідно всі інші види людської діяльності належать до “невиробничої”, тобто духовної сфери.

Сучасна економічна теорія, що будується на визнанні двох едностей — матеріального та духовного життя людини — зумовлює необхідність ширшої інтерпретації поняття “праця” і більш сучасної постановки кола цілей і критеріїв. Враховуючи, що загальновизначальною основою еволюційного прогресу людського суспільства є розвиток продуктивних сил і удосконалення суспільних відносин, саме ці об'єктивно історичні закономірності потрібно використовувати як визначальні критерії для оцінки корисності та доцільності того чи іншого виду діяльності людини.

Отже, сучасне поняття категорії “праця” можна сформулювати як розумну розбудовчу діяльність людини у різних сферах суспільного життя, яка спрямована на стійкий розвиток продуктивних сил та еволюційне удосконалення суспільних відносин.

Безальтернативною основою виживання і відродження держави є мотивація людей до праці на основі повсякденно діючої системи різноманітних стимулів.

У нормалізованій соціально-політичній атмосфері мотивація праці повинна бути відлагодженим постійно діючим механізмом формування економічних та соціальних переваг і пріоритетів сумлінної виробничо-відтворювальної та іншої суспільно корисної діяльності всіх соціальних верств населення. Такий механізм треба розглядати як невіддільний складовий елемент внутрішньої структури суспільних відносин, втілений у структуру розподілу матеріальних благ залежно від трудового внеску кожного громадянина у створення сукупного соціального продукту.

Заробітна плата як одна з найважливіших економічних категорій повинна виконувати низку функцій, які тісно пов'язані з принципами її організації (рис. 70). Потрібно зазначити, що в різних літературних джерелах розглядається різна кількість

функцій заробітної плати (від 4 до 14), але чотири, які вказано у схемі, повторюються постійно (див. дод. 5).



**Рис. 70. Схема зв'язків принципів реалізації та функцій заробітної плати**

У процесі формування і розвитку ринкових відносин зазначені функції повинні поступово наповнюватися новим змістом, відображати ринкові умови функціонування оплати праці.

Проте в сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні заробітна плата не виконує в повному обсязі всіх названих функцій. Поступово виникає відмирання стимулюючої функції оплати праці. Якщо в плановій соціалістичній економіці заробітна плата мала врівноважений характер і не виконувала своєї стимулюючої функції, то нині з'ясувалося, що зв'язку між рівнем фінансового стану підприємства і заробітної плати цих підприємств не існує.

Стимулююча роль заробітної плати вища, коли тарифна частина відіграє основну роль в оплаті праці. Зараз роль тарифу знижується, дедалі більше спостерігається використання погодинної оплати праці.

Також спостерігаються величезні перекоси в оплаті праці як за галузями, так і всередині них за професійно-кваліфікаційними групами працівників. Найбільша диференціація заробітної плати виникла між працівниками підприємств і їхніми директорами, хоча вони всіляко маскують свої доходи.

Величезна диференціація заробітної плати містить у собі великий руйнівний потенціал: посилюються суперечності на підприємстві між окремими соціальними групами і соціальна напруженість усередині підприємницьких колективів. Ці негативні наслідки підсилюються тим, що така диференціація не пов'язана безпосередньо із змінами в ефективності праці і роботі підприємства.

Втім, найбільшою проблемою в організації заробітної плати є її затримка. Система органів державного управління практично безпорадна в розв'язанні цього питання.

Невиплата заробітної плати різко підвищила значущість джерел доходів для населення. На першому місці стоять доходи від власного підсобного господарства, на другому плані оплата праці, дотації і компенсації.

Заробітна плата, за результатами дослідження, в загальній структурі доходів населення становить лише 44–46%. Різке падіння частки заробітної плати в сукупних доходах населення призводить до зниження мотиваційного потенціалу оплати праці.

Отже, постає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці на основі взаємодії всіх зазначених функцій з урахуванням трансформаційних перетворень у суспільстві.

**Стимулююча функція оплати праці** визначається провідною роллю заробітної плати у формуванні вартості створеного продукту і стимулюванні вискоєфективної виробничо-розбудовчої діяльності всіх категорій виробників. Виконання вимог цієї функції сприяє постійному підвищенню кваліфікації і професійної майстерності кожного учасника виробництва, встановленню залежності рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці.

**Соціальна функція оплати праці** полягає в тому, що регулюванням динаміки та диференціацією заробітної плати досягається реальне підвищення життєвого рівня трудящих, а також формується соціальна структура суспільства на основі забезпечення соціальної справедливості. Правильне відображення вимог цієї функції в організації заробітної плати дає змогу розвиватися відтворювальній функції, тобто сприяти розширенню відтворення робочої сили і забезпечувати соціальну задоволеність населення існуючими умовами життя.

**Відтворювальна функція оплати праці** полягає у створенні умов для відтворення робочої сили і служить джерелом залучення людей до праці. З освоєнням нових методів господарювання сталість розвитку суспільства дедалі менше залежатиме від вищих державних структур і все більше зумовлюватиме виробничу активність та економічну грамотність товаровиробників. І якщо у виробничих колективах через механізм стимулювання й оплати праці будуть реалізовані вимоги зазначених функцій, на макроекономічному рівні формуватимуться позитивні умови для економічного і соціально-політичного розвитку.

**Регулююча функція оплати праці** полягає в тому, що через механізм формування заробітної плати здійснюється реалізація основних напрямків внутрішньої політики, досягається необхідна спільність мети і завдань процесу історичного розвитку держави, громадянська згуртованість населення і політична стабільність у суспільстві.

Враховуючи збільшення ролі соціальної функції оплати праці, необхідно доповнити існуючу класифікацію принципів раціональної організації заробітної плати принципом соціальної справедливості, який повинен розглядатися як найважливіша вимога збереження об'єктивно зумовлених відмінностей у рівнях заробітної плати окремих категорій груп трудящих при загальній тенденції зменшення цих відмінностей у міру еволюційного підвищення рівня інтелектуального розвитку населення. Існує й інша класифікація заробітної плати, яка має свій механізм реалізації.

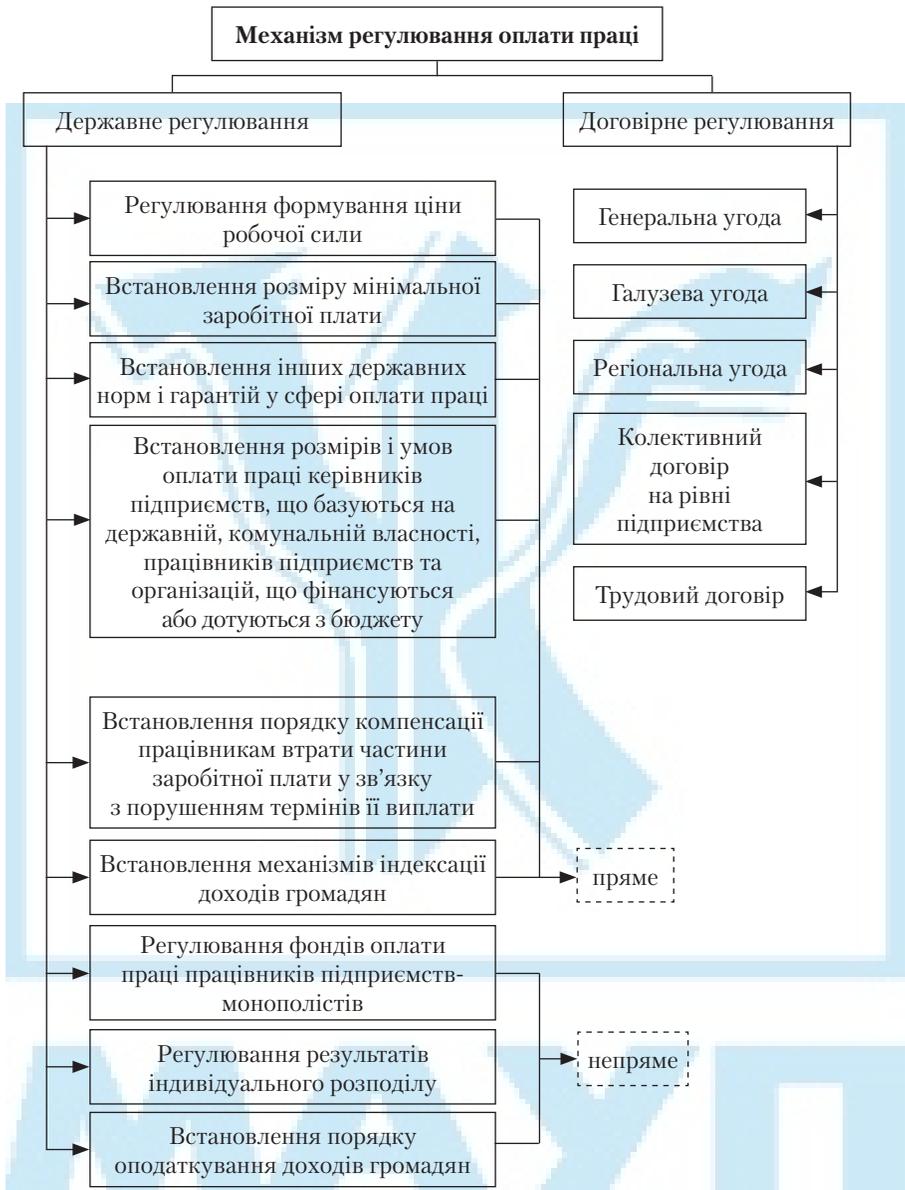
Варто зазначити, що, відповідно до Закону України “Про оплату праці”, прийнятого в 1995 р., заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Цей закон має п'ять розділів:

1. Загальні положення.
2. Державне регулювання оплати праці.
3. Договірне регулювання оплати праці.
4. Права працівника та їх захист.
5. Заклучні положення.

Кожен з цих розділів характеризує, розкриває і роз'яснює основні напрямки формування і регулювання заробітної плати, порядок встановлення норм і гарантій в оплаті праці, організації оплати праці на підприємствах, розкривається порядок оплати праці працівників загальних професій і посад. Взаємозв'язок державного і договірнього регулювання заробітної плати наведено на рис. 71.



*Рис. 71. Напрями регулювання заробітної плати в Україні*

Державне регулювання заробітної плати виконується на основі співвідношення заходів державного впливу із системою договорів. Державне регулювання оплати праці включає:

- законодавче встановлення і зміну мінімального розміру оплати праці;
- податкове регулювання коштів, спрямованих на оплату праці підприємства, а також доходів фізичних осіб;
- встановлення районних коефіцієнтів і процентів надбавок;
- встановлення державних гарантій з оплати праці.

Регулювання оплати праці на основі договорів і погоджень забезпечується генеральним, територіальним, колективними, індивідуальними договорами (контрактами). Існують три типи політики у сфері доходів і заробітної плати:

- контроль за інфляцією за допомогою податків і фіскальних заходів;
- регулювання доходів на основі державних правил і положень;
- політика технологічного співробітництва.

Всі ці елементи присутні в Україні. Але при надмірній диференціації заробітної плати централізована політика у сфері оплати праці дає гарні результати. Податкове регулювання доходів стимулює “чорний” ринок.

Тому головна надія — політика співробітництва щодо питань затвердження рівнів заробітної плати, які забезпечують гнучку і справедливу оплату праці. Потрібно зазначити, що при формуванні оплати праці найманих працівників повинна забезпечуватися диференціація розмірів їх заробітної плати залежно від складності виконуваних робіт. Встановлення форми і системи оплати праці, розцінок, тарифних сіток, ставок, схеми посадових окладів, умов запровадження та розмірів доплат, надбавок, премій і винагород, визначення строків виплати заробітної плати — основні питання, які є предметом колективно-договірних переговорів. Якщо договір не укладено, керівник зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників,

а в разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. Однак практика реалізації наданих працівникам прав і гарантій свідчить, що сьогодні у сфері оплати праці дуже часто рішення роботодавці приймають одноособово, порушуючи при цьому законодавчі норми і правила. На жаль, такі порушення виявлено при проведенні перевірок з питань колективно-договірного регулювання трудових відносин, а саме праці та її оплати, на підприємствах, в установах та організаціях столиці. На кожному третьому підприємстві не забезпечено диференціації розмірів заробітної плати, оплата праці працівників різних посад та професій здійснюється з порушенням.

Особливу увагу закон приділяє мінімальній заробітній платі, яка є законодавчо встановленим розміром за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Вона постійно змінюється у бік збільшення. Так, якщо з 2 вересня 1996 р. вона становила 15 грн, то з 1 липня 2000 р. — 165 грн, з 2002 р. — 185 грн, на 2004 р. — 254 грн, на 2005 р. — 320 грн, на 2006 р. — 356 грн, на 1 січня 2007 р. — 400 грн, на 1 липня 2007 р. — 420 грн, на 1 грудня 2007 р. — 450 грн, на 1 січня 2008 р. — 500 грн, з 2009 р. — 786 грн, 2011 р. — 950 грн, з 2012 р. — 1134 грн.

Вирізняють номінальну та реальну заробітну плату і реальні доходи працівників.

**Номінальна заробітна плата (грошова)** — це сума грошових коштів, яку одержують працівники за виконання обсягу робіт відповідно до кількості та якості витраченої ними праці. У зв'язку з існуванням товарного виробництва і одержанням предметів споживання працівником шляхом обміну зарплати на товари через торгівлю заробітна плата має грошову форму.

**Реальна заробітна плата** — це сукупність матеріальних і духовних благ, а також послуг, що є еквівалентом номінальної заробітної плати, вона залежить від розміру номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання та послуги. Залежність між номінальною і реальною заробітною платою виражається в індексі цін:

$$I_{ц} = \frac{I_{н.з.п.}}{I_{р.з.п.}},$$

де  $I_{н.з.п.}$  — індекс номінальної заробітної плати, відносна величина;  $I_{ц}$  — індекс цін, відносна величина;  $I_{р.з.п.}$  — індекс реальної заробітної плати.

Останнім часом заробітна плата зростає в основному за рахунок збільшення номінальної. Номінальна заробітна плата може збільшуватися і при цьому реальна залишається на тому самому рівні або навіть зменшується. Але завжди номінальна заробітна плата значно збільшується по відношенню з реальною.

Реальні доходи працівників містять реальну заробітну плату і надходження із суспільних фондів споживання. Детальну структуру джерел доходів населення подано на рис. 72.

В “Основних напрямках політики щодо грошових доходів населення України” (Указ Президента України від 7 серпня 1999 р. № 969/99) зазначено, що пріоритетними були такі напрямки:

**1. На першому етапі (1999–2000 рр.):**

- ліквідація заборгованості із заробітної плати, пенсій та інших соціальних виплат;
- зупинення зниження рівня реальних доходів населення;
- удосконалення механізму надання соціальної допомоги;
- створення організаційних передумов, пов’язаних з реформуванням солідарної системи пенсійного забезпечення та державного медичного страхування, системи кредитування населення;
- удосконалення системи оплати праці;
- сприяння легалізації тіньових доходів населення.

**2. На другому етапі (2001–2005 рр.):**

- недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів шляхом скорочення прошарку малозабезпечених громадян, створення умов для формування середнього класу громадян;
- сприяння розвитку підприємницької діяльності громадян;



*Рис. 72. Структура джерел доходів населення*

- реформування солідарної системи пенсійного забезпечення і створення надлишку коштів для фінансування накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- запровадження системи загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття;
- розвиток системи кредитування населення на отримання освіти, придбання житла та іншого нерухомого майна тощо;
- сприяння стабілізації банківської системи для залучення до неї коштів громадян;

- подальший розвиток безготівкових форм розрахунків комерційних банків з фізичними особами.

### 3. На третьому етапі (2006–2010 рр.):

- забезпечення динамічного підвищення рівня реальних доходів населення, збалансованих з іншими макропоказниками;
- створення умов для закріплення широкої верстви середнього класу громадян.

Згідно зі ст. 2 Закону України “Про оплату праці” від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, заробітна плата складається:

- з *основної заробітної плати* — винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов’язків), що встановлюються у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців;
- з *додаткової заробітної плати* — винагороди за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідництво і за особливі умови праці; вона містить доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов’язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- з *інших заохочувальних та компенсаційних виплат*, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, що не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюються понад встановлені зазначеними актами норми (рис. 73).

Основна заробітна плата працівника залежить від результатів його праці та визначається тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, що не перевищують встановлених законодавством. Рівень додаткової оплати праці встановлюється переважно залежно від кінцевих результатів діяльності підприємства.



Рис. 73. Структура заробітної плати

Організація оплати праці на підприємствах здійснюється на основі розподілу функцій і робіт, нормування, тарифної системи, форм і систем оплати праці.

З урахуванням заохочувальних виплат формування заробітної плати працівника (в умовах тарифної системи) можна

подати у вигляді схеми (рис. 74). Як бачимо, при формуванні заробітної плати треба враховувати положення колективного договору.

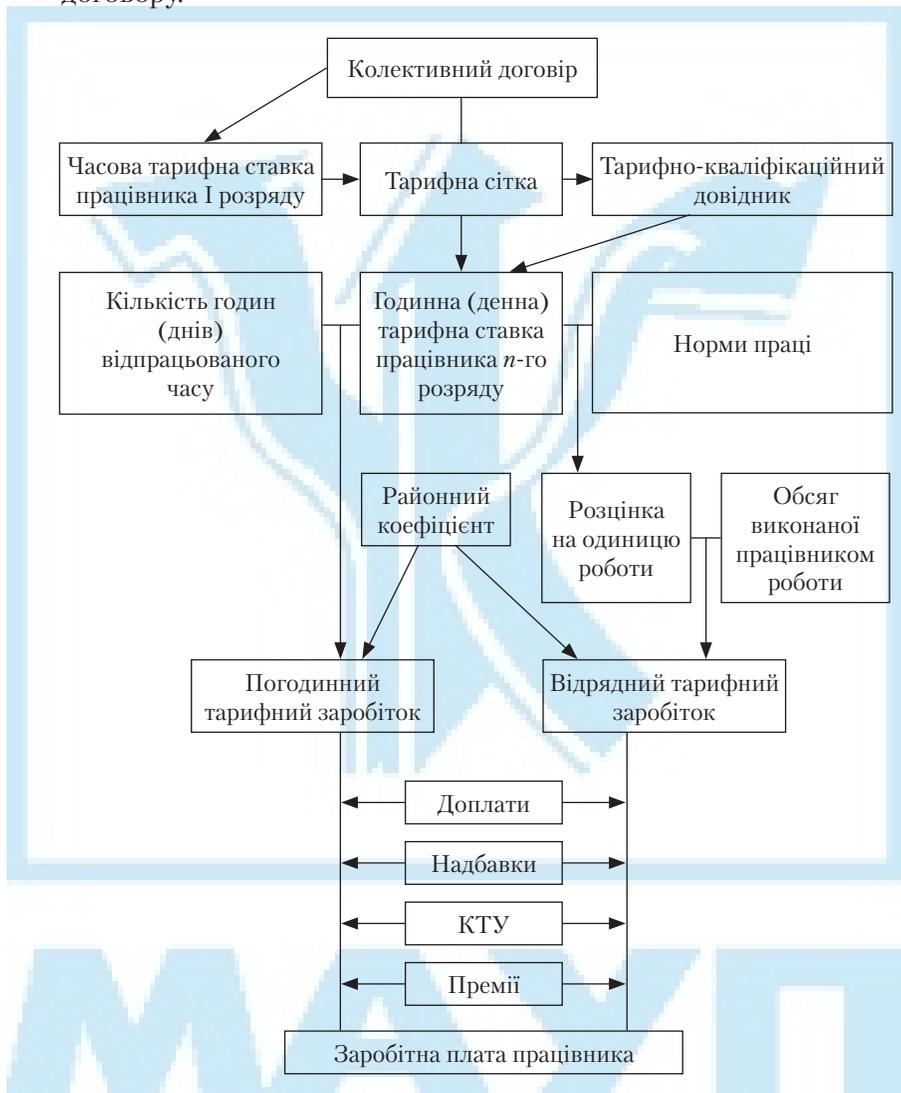


Рис. 74. Формування заробітної плати працівника підприємства

На основі аналізу соціально-економічних перетворень в Україні можна зробити висновок, що в умовах лібералізації соціально-трудових відносин, зміни функції держави у цій сфері договірне регулювання оплати праці набуло статусу пріоритетного напрямку реформування оплати праці. Враховуючи особливості трансформаційного періоду, договірне регулювання оплати праці стало складовою соціальної політики країни, адже через механізм такого регулювання оплати праці відбувається соціальний захист працюючого населення.

Розвиток договірного регулювання оплати праці в незалежній Україні відбувся в декілька етапів за принципом відповідності рівню демократизації суспільства. Перший етап характеризувався конфронтацією між соціальними партнерами, ігноруванням примирних процедур. Другий етап розпочався в 1997 р. Він означений більш толерантними відносинами між учасниками переговорів. Процес становлення договірного регулювання оплати праці продовжується і його ефективність залежить від сформованості інституту соціального партнерства, подолання економічної кризи в Україні.

Серед чинників, що визначають модель договірного регулювання оплати праці, особливу увагу слід приділяти законодавчому та нормативно-правовому забезпеченню механізму зазначеного процесу.

Законодавча і нормативно-правова база України з договірного регулювання оплати праці недосконала і потребує доопрацювання. Так, наприклад, Законом України “Про оплату праці” дозволяється оплата праці нижче від норм, визначених генеральною та іншими угодами, що руйнує механізм договірного регулювання оплати праці; Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” не містить правових та організаційних механізмів подальшого розв’язання трудових спорів тоді, коли одна або обидві сторони не виконують рішення примирної комісії; Законом України “Про колективні договори і угоди” закріплюється положення про те, що умови колективного договору та угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов’язковими для під-

приємств, на які вони поширюються, і сторін, які їх уклали, а це певною мірою демотивує підприємців щодо участі у переговорному процесі та ін.

Законодавча недосконалість сприяла тому, що на практиці не відбулося чіткого розмежування державного та договірною регулювання оплати праці, що обмежує можливості впливу кожного механізму на заробітну плату.

Слід зазначити, що хоча колективними договорами, які укладаються на виробничому рівні, охоплено більш як 65 % працюючих в Україні, вони лишаються формальним інструментом захисту прав працівників. Навіть на підприємствах, де вони укладаються, договори можуть містити положення, що суперечать нормам чинного законодавства. Деякі колективні договори містять положення, згідно з якими мінімальну місячну тарифну ставку (оклад) працівника встановлено на рівні нижчому, аніж визначено галузевою угодою, що практично паралізує договірне регулювання оплати праці на відповідному рівні.

Однак з подальшим розвитком країни постає завдання сформувати високоефективну систему оплати праці на основі вдосконалення організаційно-економічного механізму.

Формування високоефективної системи оплати праці для підприємств різних галузей економіки повинно базуватися на ефективному організаційно-економічному механізмі оплати праці. Виходячи з теоретико-методологічного дослідження, що нові форми власності потребують 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 (рис. 75).

В Указі президента “Про Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України” від 7 серпня 1999 р. № 969/99 [8] було визначено основні напрями формування

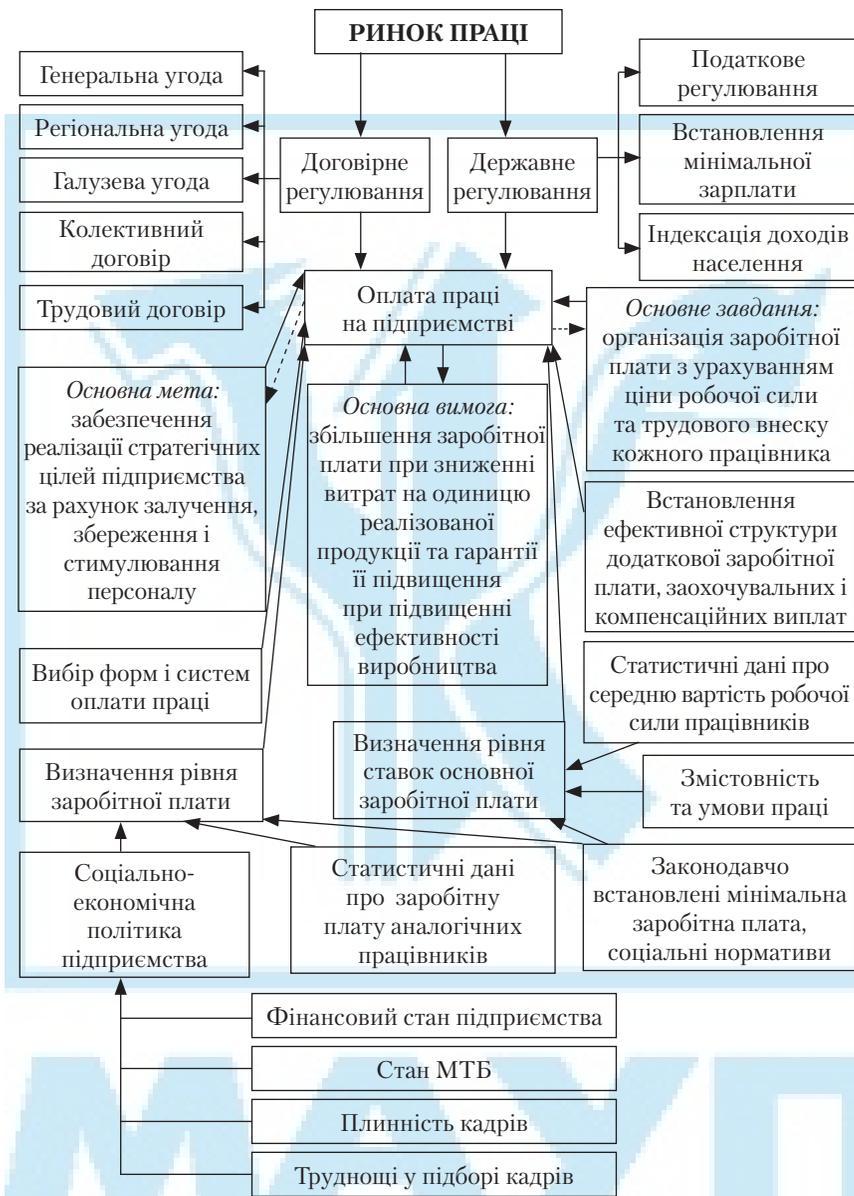


Рис. 75. Схема організаційно-економічного механізму вдосконалення оплати праці на підприємстві

політики у сфері оплати праці. Так, зокрема зазначалося, що існуючий на той час рівень номінальної заробітної плати і купівельна спроможність перетворилися в один з основних чинників, які стримували розвиток виробництва, відтворення робочої сили, технологічне оновлення виробництва, розв'язання низки інших соціально-економічних проблем. Наявність зазначених недоліків свідчила про нагальну потребу реформування системи оплати праці.

Досвід постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи, зокрема Польщі, Словаччини, Угорщини, Чехії, Хорватії та інших країн, свідчить про те, що реальні зрушення в економіці цих країн розпочалися лише тоді, коли середня заробітна плата підвищилася до рівня, еквівалентного 300 долларам США і вище на місяць. З огляду на це основною складовою подальшого реформування системи оплати праці має стати збільшення реальної заробітної плати як чинника реформування всього механізму господарювання.

Державна політика у сфері оплати праці спрямована на здійснення таких кроків:

- удосконалення законодавства про оплату праці, вжиття заходів для посилення контролю за додержанням законодавства про оплату праці, своєчасної виплати заробітної плати;
- реформування системи оплати праці, спрямоване на істотне підвищення заробітної плати та докорінну зміну структури витрат виробництва;
- підвищення ефективності діяльності органів виконавчої влади з реалізації законодавчо визначених повноважень щодо встановлення умов і розмірів оплати праці;
- зміна системи оподаткування доходів громадян через підвищення рівня неоподаткованого мінімуму доходів громадян та забезпечення його державного регулювання;
- підвищення вартості (ціни) робочої сили на основі збільшення у виробничих витратах питомої ваги витрат на оплату праці;

- реструктуризація собівартості продукції на основі виключення матеріальних та фінансових витрат невикробничого характеру;
- підвищення розміру мінімальної заробітної плати, відновлення ролі мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії;
- посилення залежності оплати праці від кінцевих результатів виробництва, професійного та кваліфікаційного рівня працюючих;
- удосконалення механізму договірного регулювання соціально-трудоких відносин шляхом поліпшення і конкретизації змісту угод і договорів, що укладаються на державному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях;
- удосконалення процедури укладання угод і колективних договорів і контролю за їх виконанням з метою посилення соціальних гарантій працівників;
- розроблення механізмів поширення дії галузевих і регіональних угод на підприємствах усіх форм власності й господарювання;
- зменшення необґрунтованої надмірної міжгалузевої диференціації в оплаті праці, істотне підвищення заробітної плати в галузях, що забезпечують науково-технічний прогрес на основі економічного та фінансового оздоровлення підприємств цих галузей;
- удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери, розроблення механізму регулювання міжгалузевих, міжпрофесійних (міжпосадових) співвідношень заробітної плати працівників бюджетної сфери на єдиній основі;
- забезпечення підтримки купівельної спроможності населення через індексацію його грошових доходів;
- реалізація комплексу правових, організаційно-економічних заходів, спрямованих на легалізацію тіньових доходів.

З метою визначення напрямів і механізмів підвищення рівня заробітної плати та відновлення її основних функцій Ука-

зом Президента України від 25 грудня 2000 р. № 1375/2000 схвалено Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні.

У семи розділах цього документа подано аналіз тенденцій в оплаті праці та причин її низького рівня, основні завдання подальшого реформування системи оплати праці, концептуальні засади підвищення рівня номінальної та реальної заробітної плати, шляхи державного регулювання оплати праці.

Стратегічна мета сучасної реформи оплати праці в економіці України полягає у забезпеченні ефективного матеріального стимулювання розвитку виробництва, її тактичні завдання пов'язані з ліквідацією заборгованості з виплати заробітної плати, недопущенням подальших затримок виплат, підвищенням загальної величини оплати праці відповідно до кінцевих результатів виробництва, зменшенням диференціації в заробітках, збільшенням реальних доходів працівників та ін.

Мета реформи заробітної плати полягає, по-перше, в тому, щоб організація заробітної плати на принципах частки в доході роботодавця трансформувалася в організацію на принципах ціни робочої сили; по-друге, в забезпеченні постійного підвищення ціни робочої сили і наближенні до її вартості; по-третє, в сприянні створенню ефективного мотиваційного механізму, адекватного ринковій економіці, який спирається на поєднання економічних стимулів і соціальних гарантій. Очевидно, що такий підхід до виділення мети реформи оплати праці є досить широким.

Метою реформи оплати праці повинно стати створення такого економічного стану, коли роботодавці і наймані працівники, приймаючи рішення про свою діяльність у системі соціально-трудових відносин, вибирали б такі варіанти поведінки на ринку праці й у сфері безпосередньо виробництва, які б забезпечували найкращі стимулюючі результати для розвитку національного виробництва. Зміст оплати праці в цьому випадку полягає у виборі таких регуляторів, норм, процедур та інституціональних структур, які б забезпечували максимізацію ефективності дії стимулюючих економічних засобів (важелів, інструментів).

У ході реалізації реформи оплати праці потрібно створити стимулюючі умови для розвитку виробництва. Пожвавлення вітчизняного товарного виробництва дасть можливість створити нові робочі місця, своєчасно платити заробітну плату і підвищити її загальний рівень. Реформа оплати праці матиме соціальний сенс, якщо вже з самого початку вона забезпечуватиме підвищення реальної заробітної плати, доходів і життєвого рівня народу.

Реформування оплати праці забезпечуватиме перехід вітчизняної системи заробітної плати до стану вищої структурованості і впорядкованості як у змістовому, так і у функціональному плані. Йдеться про формування нових, більш складних структур оплати праці з високим ступенем впорядкованості і цілісності й сталим режимом поведінки, функціонування та розвитку.

Отже, можна стверджувати, що реформа оплати праці в Україні є реформою стимулюючого типу.

### **Основні терміни і поняття**

Оплата праці; функції оплати праці; праця; принципи реалізації заробітної плати; номінальна і реальна заробітна плата; джерела доходів населення; основна заробітна плата; додаткова заробітна плата.

### **Питання для самоконтролю**

1. Розкрийте суть соціально-економічної категорії “оплата праці”.
2. Назвіть і охарактеризуйте основні функції заробітної плати.
3. Принципи реалізації оплати праці.
4. Яким законом регулюється політика у сфері оплати праці? Назвіть його основні положення.
5. Проаналізуйте структуру джерел доходів населення і згрупуйте їх.
6. Охарактеризуйте зміни в мінімальній середній заробітній платі щодо прожиткового мінімуму в Україні

7. Охарактеризуйте основні складові оплати праці.
8. Як здійснюється формування заробітної плати працівника підприємства?
9. Виконайте тести.
  - **Способи непрямого перерозподілу державою:**
    - а) регулювання цін на соціально важливу продукцію;
    - б) індексація фіксованих доходів;
    - в) законодавче визначення обов'язкового мінімуму заробітної плати як бази оплати праці на всіх підприємствах;
    - г) дотації певним категоріям громадян.
  - **Дохід – це:**
    - а) дохід, отриманий юридичними або фізичними особами;
    - б) грошова оцінка результатів діяльності суб'єкта ринкової економіки;
    - в) гроші, які законно надійшли у розпорядження підприємств або індивідів;
    - г) гроші, легально отримані в результаті трудових зусиль підприємств або індивідів.
  - **Від інфляції виграють:**
    - а) люди з фіксованими доходами;
    - б) споживачі;
    - в) кредитори;
    - г) боржники.
  - **Заробітна плата в ринковій економіці виконує такі функції:**
    - а) відтворювальну;
    - б) стимулюючу;
    - в) регулюючу;
    - г) усі зазначені;
    - д) жодної правильної відповіді з наведених.

# ОРГАНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ, ЇЇ ФОРМУВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ

---

---

Формування та регулювання заробітної плати базується на механізмі встановлення залежності між трудовим внеском, його ефективністю, якістю праці, мірою участі в колективному доході та сумою грошових доходів, що сплачуються у вигляді заробітної плати.

Організація заробітної плати має забезпечити взаємозв'язок кількості та якості праці з розміром її оплати. Щоб забезпечити оптимальне співвідношення між розміром трудового внеску і сумою грошових доходів (з точки зору розуміння заробітної плати), система заробітної плати містить такі складові (рис. 76):

- форми і системи оплати праці;
- тарифну систему, механізм оцінки якості праці та умов трудової діяльності;
- нормування праці — механізм оцінки необхідних затрат праці на окремо взятому робочому місці або нормування результату праці, який є умовою отримання винагороди (норма праці, нормоване завдання);
- систему преміювання — специфічний елемент організації заробітної плати, що регулюється підприємством самостійно і суттєво впливає на результати праці, а в деяких випадках — і на суму грошових доходів працівників. Це, як правило, є механізм підвищення заробітної плати щодо її основної частини;
- доплати і надбавки.

### Форми і системи оплати праці

Запровадження форм і систем оплати праці на підприємствах регулюється ст. 15 Закону України “Про оплату праці” та

ст. 97 Кодексу законів про працю України. Відповідно до норм цих законодавчих актів [4; 11]:

- оплата праці робітників на підприємствах, в установах та організаціях здійснюється за погодинною або відрядною формами оплати праці, а також за системами оплати праці, до яких належать: проста погодинна, погодинно-преміальна, пряма (індивідуальна) відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непрямая відрядна, акордна [53]. Останнім часом набули поширення нетрадиційні системи оплати праці, які на противагу тарифному способу організації заробітної плати орієнтовані не на посегментний (пофакторний) підхід до оцінки трудового вкладу працівника (де, з одного боку, встановлюються сукупні норми праці, а з іншого — сукупні норми її оплати), а на повну залежність від кінцевих результатів праці колективу, в деяких випадках — на ринкові моделі управління. До них належать: безтарифна система (система оплати праці з використанням коефіцієнта вартості праці, експертна система оцінки результатів праці, “пайова” система оплати праці, комісійна система оплати праці, система “плаваючих окладів”, ставка трудової винагороди), контрактна оплата праці, яка стала популярною, коли контракт зрівняли у правах з трудовим договором, а також оплата праці з урахуванням ринкової вартості робочого місця, система участі в прибутках і партнерство, система оплати за знання і компетентність тощо;
- форми та системи оплати праці встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевою (регіональною) угодами;
- якщо колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов’язані погодити це питання з профспілковим органом, а в разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

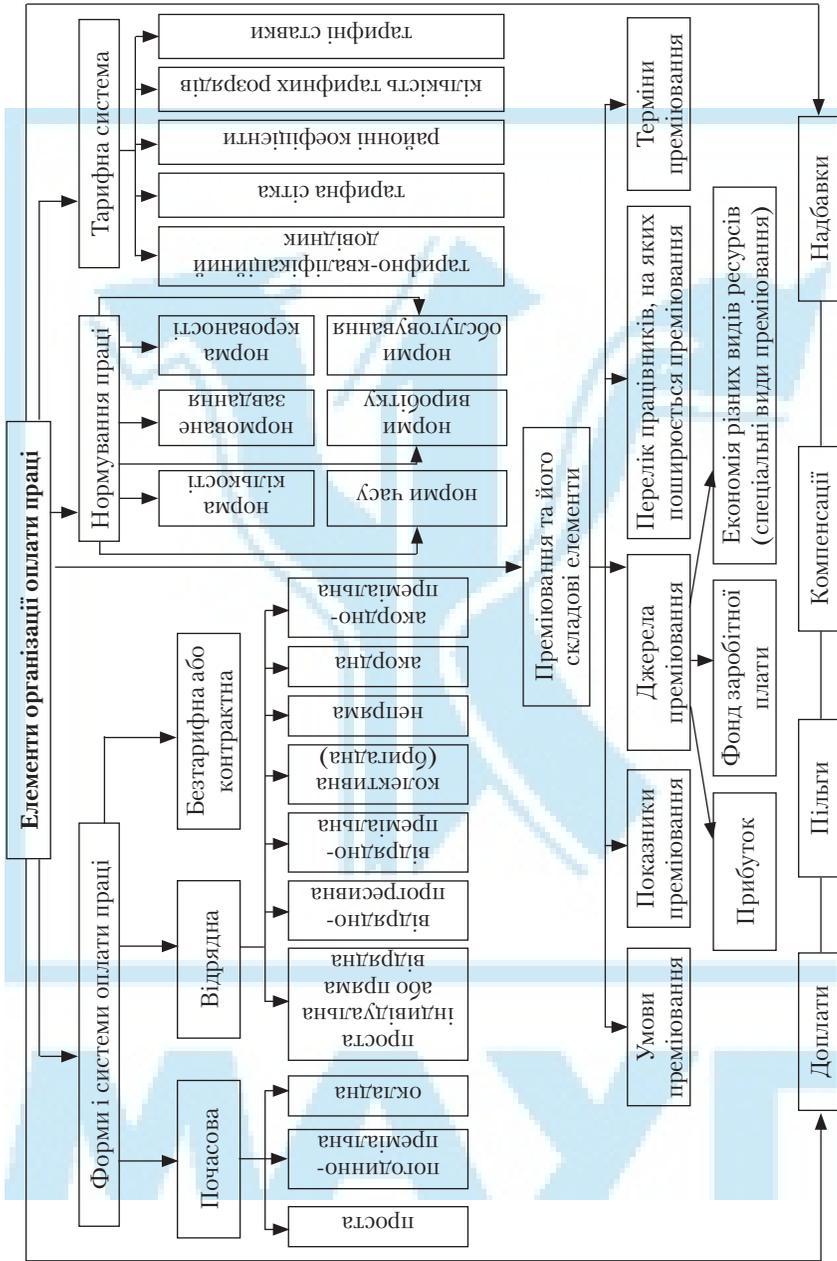


Рис. 76. Схеми організації оплати праці на підприємстві

Існує безліч систем оплати праці і лише три форми оплати праці (рис. 77).

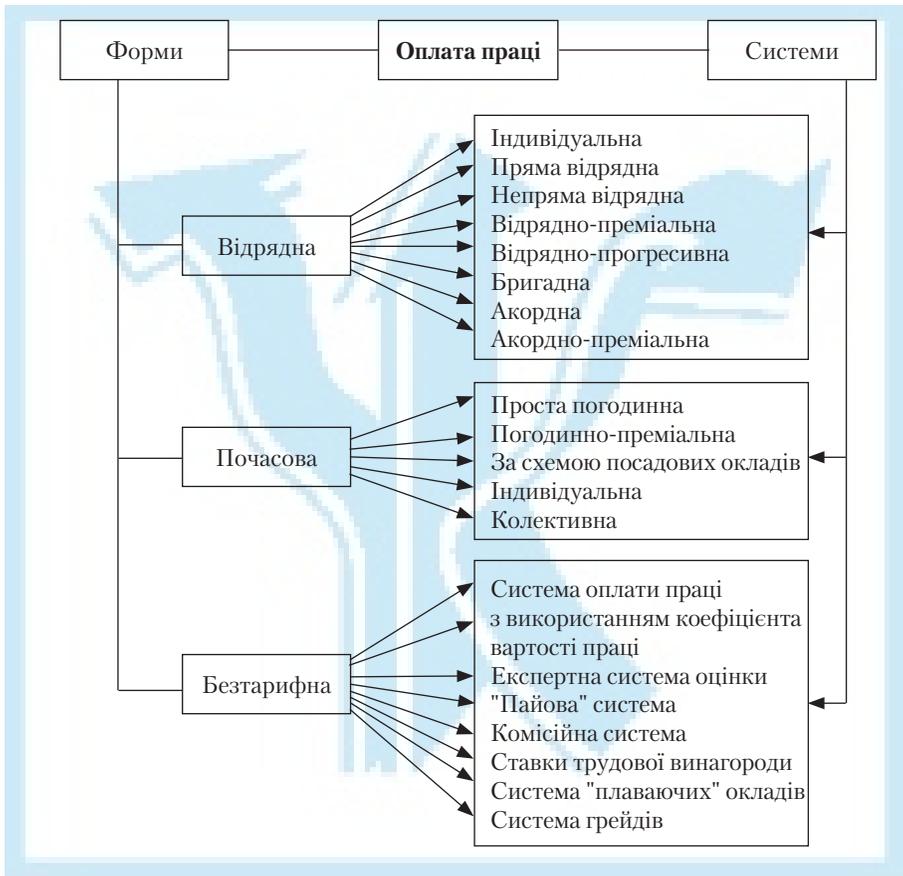


Рис. 77. Форми і системи оплати праці

Основними вимірниками витрат праці є кількість виготовленої продукції (наданих послуг) відповідної якості або робочий час, тобто кількість днів, годин, протягом яких працівник зайнятий на підприємстві. Такому поділу вимірників витрат праці відповідають дві форми оплати праці, що базуються на тарифній системі, – відрядна і почасова і ряд сис-

тем, які враховують різні організаційно-технічні умови виробництва.

При *відрядній формі* оплата праці здійснюється за нормами і розцінками, встановленими виходячи з розряду виконуваних робіт. Присвоєний працівникові кваліфікаційний (тарифний) розряд є підставою для надання йому можливості виконувати роботу відповідної складності. Основними умовами застосування відрядної оплати праці є наявність кількісних показників роботи, що безпосередньо залежать від конкретного працівника і піддаються точному обліку, а також необхідність стимулювання збільшення випуску продукції та існування реальних можливостей підвищення виробітку на конкретному робочому місці.

Використання цієї форми оплати праці потребує встановлення обґрунтованих норм виробітку, чіткого обліку виконання і, що особливо важливо, не повинно призводити до погіршення якості продукції, порушень технологічних режимів, техніки безпеки, а також до перевитрат сировини, матеріалів, енергії.

При *прямій відрядній системі* заробіток працівника ( $D_{\text{пвс}}$ ) розраховується шляхом перемноження кількості одиниць виробленої продукції ( $v$ ) та розцінки за одиницю продукції ( $p$ ):

$$D_{\text{пвс}} = pv.$$

Розцінка визначається діленням погодинної тарифної ставки на норму виробітку або множенням погодинної тарифної ставки на норму часу (у годинах) на виготовлення одиниці продукції.

При *непрямій відрядній системі* заробіток працівника залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, яких він обслуговує. Вона застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників), праця яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників. Заробіток робітника ( $D_{\text{пвс}}$ ) при цій системі розраховується за формулою:

$$D_{\text{внс}} = stk_{\text{вн}},$$

де  $s$  — погодинна тарифна ставка;  $t$  — фактично відпрацьована кількість годин цим робітником;  $k_{\text{вн}}$  — середній коефіцієнт виконання норм виробітку всіма робітниками, що обслуговуються.

При *відрядно-преміальній системі* заробіток працівника ( $D_{\text{внс}}$ ) складається з відрядного заробітку ( $pv$ ) та премії ( $m$ ) за досягнення певних результатів, що заохочуються:

$$D_{\text{внс}} = pv + m.$$

*Відрядно-прогресивна оплата праці* передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми ( $n_0$ ) за звичайними відрядними розцінками ( $p$ ), а робіт, виконаних понад нормативний (базовий) рівень ( $n_j$ ) — за підвищеними розцінками ( $p_j$ ) залежно від ступеня виконання завдання. Заробіток ( $D_{\text{в.прог}}$ ) при цій системі визначається, таким чином, за формулою:

$$D_{\text{в.прог}} = pn_0 + p_j n_j.$$

Застосування цієї системи обмежується, як правило, ділянками, які стримують роботу всього підприємства, через відсутність у ній стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг. Відмінність *акордної системи* полягає в тому, що працівникові або групі працівників розцінки встановлюються не за окремими операціями, а на весь комплекс робіт з визначенням кінцевого строку його виконання. Ця система заохочує до скорочення строків виконання робіт і тому використовується насамперед при усуненні наслідків аварій, термінових ремонтах, будівельних роботах тощо. Треба враховувати необхідність суворого контролю якості додержання правил безпеки праці при застосуванні цієї системи оплати праці.

*Почасова оплата праці* робітників здійснюється за годинними (денними) тарифними ставками із застосуванням нормованих завдань або місячними окладами. Почасова оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється, як правило, за місячними посадовими окладами (ставками).

При *простій почасовій оплаті* заробіток працівника ( $D_{\text{пп}}$ ) розраховується множенням годинної тарифної ставки відповідного розряду ( $s$ ) на кількість відпрацьованих годин ( $t$ ):

$$D_{\text{пп}} = st.$$

Через недостатній вплив на кількість і якість праці почасового робітника цю систему застосовують досить рідко.

*Погодинно-преміальна система* певною мірою усуває цей недолік. При цій системі окрім тарифного заробітку ( $st$ ) працівник одержує премію ( $m$ ) за досягнення певних кількісних або якісних показників. Загальний заробіток ( $D_{\text{прем}}$ ) визначається за формулою:

$$D_{\text{прем}} = st + m.$$

При застосуванні погодинно-преміальної системи з використанням нормованих завдань заробіток може складатися з трьох частин: 1) почасового заробітку, що розраховується пропорційно відпрацьованому часу, і доплат за професійну майстерність та умови (інтенсивність) праці; 2) додаткової оплати за виконання нормованих завдань, що нараховується у процентах до почасової оплати за тарифом; 3) премії за зниження трудомісткості виробів або робіт.

Різновидом погодинно-преміальної є *система оплати праці за посадовими окладами*, що застосовується на підприємствах усіх галузей економіки. За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер (комірники, вагари, прибиральники та ін.).

Взагалі почасова оплата праці застосовується у тих випадках, коли:

- часта зміна змісту та послідовності операцій не дає змоги встановити індивідуальну норму виробітку;
- немає необхідності заохочувати збільшення випуску продукції або якщо воно може погіршувати якість виробів (послуг); існує жорстка регламентація витрат робочого часу безпосередньо технікою, технологією або організацією виробництва (автоматичні та конвеєрні лінії, апаратні процеси тощо).

Об'єктивний процес дедалі більшого поширення в усіх галузях народного господарства таких виробничих умов зумовлює тенденцію до поступового підвищення питомої ваги почасової оплати праці. При цьому треба враховувати, що така форма заробітної плати не забезпечує достатньої напруженості та інтенсивності праці, якщо це не зумовлено самим виробничим процесом. Звідси для практиків вдосконалення форм і систем оплати праці, створення нових моделей заробітної плати є характерним намагання позбутися негативних і поєднати позитивні елементи почасової і відрядної форм оплати праці. Зокрема це стосується поширення моделей безтарифної системи оплати праці, що базується на частковому розподілі зароблених коштів, призначених для винагороди працівників з певними критеріями.

### **Тарифна система оплати праці**

Порядок та умови застосування тарифної системи оплати праці на підприємствах регулюються ст. 6 Закону України “Про оплату праці”, ст. 96–98 Кодексу законів про працю України, генеральною, галузевими (регіональними) угодами та колективним договором підприємства, установи, організації [14].

Відповідно до норм цих законодавчих актів, тарифна система є основою організації оплати праці, що містить тарифні сітки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а для розподілу працівників — залежно від їх кваліфікації за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Формування тарифної системи оплати праці здійснюється на основі тарифної ставки робітника і розряду, що встановлюється в розмірі, який перевищує законодавчо встановлений рівень мінімальної заробітної плати на 20%, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів) за розрядами тарифної сітки (посад, груп посад схеми посадових окладів).

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам здійснюється власником або уповноваженим ним органом згідно з тарифно-кваліфікаційним довідником у результаті атестації персоналу за погодженням з профспілковим або іншим органом, уповноваженим трудовим колективом на представництво.

Тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів встановлюються у колективному договорі підприємствами, установами, організаціями з дотриманням норм, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (регіональними) угодами.

Галузева (регіональна) угода передбачає обов'язкові для застосування на підприємствах, що підпадають під дію цієї угоди, тарифні сітки для оплати праці робітників та схеми посадових окладів керівників, фахівців і технічних службовців.

Посадові оклади керівникам, фахівцям і технічним службовцям встановлює власник або уповноважений ним орган відповідно до посади та кваліфікації працівників.

### **Методи встановлення ставок тарифної оплати праці для визначення заробітної плати і стимулювання індивідуальних результатів праці робітників**

Тарифна система оплати праці має такі функції:

- визначати мінімальні гарантовані рівні оплати праці робітників;
- забезпечувати обґрунтовану диференціацію в межах встановлених мінімальних гарантій розмірів оплати праці залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт;
- стимулювати підвищення кваліфікації робітників та поліпшення індивідуальних результатів їх праці.

Основними елементами тарифної сітки є тарифні розряди та відповідні їм тарифні коефіцієнти ставок заробітної плати. Діапазон тарифної сітки (співвідношення ставок оплати праці — її крайніх тарифних розрядів) визначається наявністю робіт різної складності та коливається від 1 : 1,6 до 1 : 2,6.

Залежно від діапазону тарифної сітки може встановлюватися кількість розрядів. Так, V–X розряди, як свідчить практика,

є цілком достатніми для обґрунтованої диференціації ставок заробітної плати.

При визначенні міжрозрядних тарифних коефіцієнтів дотримуються таких вимог:

- міжрозрядна різниця повинна становити не менш як 10 %;
- шкала тарифних коефіцієнтів будується рівномірною або прогресивною, коли тарифний коефіцієнт кожного наступного розряду підвищується більш як на 10 %;
- шкала тарифних коефіцієнтів будується прогресивно-регресивною (де вихідні діапазони – більш як 1 : 2,0), коли до IV–V розрядів відбувається прогресивне підвищення тарифних коефіцієнтів, а далі це підвищення зменшується.

З огляду на ці вимоги пропонується кілька варіантів тарифних сіток з оплати праці робітників (табл. 16 і 17).

Таблиця 16

#### Приклади тарифних сіток з оплати праці робітників

*Варіант I* – для підприємств, де немає складних і високотехнологічних робіт і застосовується просте устаткування і пристрої.

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,12	1,25	1,41	1,60

*Варіант II* – для підприємств, де немає особливо складних, високотехнологічних і високоточних робіт і особливо складного устаткування.

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,14	1,30	1,48	1,68	1,90

*Варіант III* – для підприємств, де є особливо складні, високотехнологічні і високоточні роботи та особливо складне устаткування.

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,15	1,32	1,51	1,72	1,95	2,20	2,45

Таблиця 17

**Єдина тарифна сітка з оплати усіх категорій робітників підприємства з почасовою формою оплати праці**

Групи та категорії робітників	Тарифний розряд									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
	Тарифний коефіцієнт									
	1,0	1,11	1,26	1,43	1,61	1,80	2,0	2,20	2,40	2,60
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
П-I – некваліфіковані робітники										
М-1 – малокваліфіковані робітники, зайняті виконанням простих робіт, обслуговуванням виробництва та переробкою вантажу на складах										
К-1 – кваліфіковані робітники, зайняті виконанням нескладних робіт, обслуговуванням виробництва, ремонтом, налагоджуванням та ремонтом нескладного устаткування, а також на механізованих вантажно-розвантажувальних роботах										
К-2 – кваліфіковані робітники, зайняті виконанням складних робіт, ремонтом,										

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
налагоджуванням та обслуговуванням складного устаткування та приладів										
В-1 – висококваліфіковані робітники, зайняті виконанням особливо складних і точних робіт, ремонтом, налагоджуванням та обслуговуванням високотехнологічного, особливо складного устаткування, пристроїв і приладів										

Ці тарифні сітки розроблено виходячи з того, що:

- у I варіанті вихідні кваліфікаційні вимоги до робітників різняться незначно, оскільки несуттєвою є відмінність у складності виконуваних ними робіт та обслуговуванні устаткування. Просування робітників за розрядами тарифної сітки здійснюється залежно від результатів їх праці внаслідок підвищення професійно-кваліфікаційного досвіду. Така тарифна сітка стимулює підвищення ефективності праці за рахунок особистих здібностей робітника;
- у II варіанті передбачається, що вихідні кваліфікаційні вимоги враховують складність виконуваних робіт та обслуговуваного устаткування. Відбір робітників за розрядами тарифної сітки починаючи з III–IV розрядів потребує вже не тільки виробничого досвіду, а й певного підвищення теоретичних знань, тобто рівня спеціальної кваліфікації;
- у III варіанті тарифна сітка (на певному її відрізку – VI–VIII розряди) потребує вже спеціальної освіти для обслуговування високотехнологічних процесів та особливо складного устаткування, виконання особливо складних та особливо точних робіт.

Тобто у I і II варіантах стимулюється не тільки набуття виробничого досвіду, а й підвищення кваліфікації робітників. Тому й тарифні ставки за розрядами дещо підвищуються. Якщо взяти V розряд, то тарифні коефіцієнти за кожним розрядом збільшуються і становлять відповідно: I варіант – 1,60; II варіант – 1,68; III варіант – 1,72.

Нині у практиці оплати праці на деяких підприємствах України та країн СНД застосовують єдині тарифні сітки для всіх категорій робітників, а також окремі тарифні сітки для керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, середнього та вищого управлінського персоналу.

В єдиних тарифних сітках визначаються групи та категорії робітників, а за кожною групою до тарифної сітки додається перелік конкретних професій.

Застосовують також єдині тарифні сітки для всіх груп, категорій і професій робітників. Для кожної групи та категорії робітників встановлюється свій розмір тарифної ставки I розряду, виходячи з якої розраховуються групові тарифні ставки за розрядами єдиної тарифної сітки; фрагмент такої тарифної сітки конкретного підприємства наведено в табл. 18. У цій таблиці передбачено дві групи тарифних коефіцієнтів для відрядної та почасової оплати праці та декілька груп (Г-1, 2, 3, 4) тарифних ставок виходячи з диференціації тарифної ставки, тобто місячного окладу робітників).

Ця тарифна сітка дає змогу зберегти встановлені співвідношення в оплаті праці всіх робітників в умовах зміни мінімальної тарифної ставки I розряду.

З 1 червня 2007 р. було реалізовано II етап запровадження Єдиної тарифної сітки (ЄТС), що дало змогу встановити оптимальну диференціацію в оплаті праці на користь стимулювання висококваліфікованих працівників. Наприкінці жовтня 2007 р. уряд розпочав III етап ЄТС, що дасть можливість у подальшому вийти на європейську модель формування оплати праці кваліфікованих працівників.



Продовження табл. 18

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Г-2	допоміжних	місяч-	100	116	132	148	164	180
	цехів, машиністи	на, грн.						
	залізничних кранів та	почасо-						
	екскаваторів, лаборанти-	годин-	60,6	65,4	74,5	83,6	92,1	103,0
	полярографісти,	на, коп.						
	складальники, оператори	місяч-	100	108	123	138	152	170
	верстатів з ПУ	на, грн.						
Г-3	Верстатники з почасо-	відряд-						
	вою оплатою праці, ро-	на						
	бітники будівельних про-	годин-	57,6	66,8	76,0	85,2	94,5	103,0
	фесій з відрядною опла-	на, коп.						
	тою праці, електромон-	місяч-	95	110	125	141	156	171
	тери з ремонту та обслу-	на, грн.						
	гування електроустат-	почасо-						
	кування, на виготовлен-	ва						
	ні нагрівачів та зовніш-	годин-	57,6	62,2	70,8	79,5	87,6	97,9
	ніх ремонтах, обслугову-	на, коп.						
	ючий персонал ВЗ, елек-	місяч-	95	103	117	131	144	162
	тронтери лінійних спор-	на, грн.						
	уд телефонного зв'язку							
	та радіофікації, різаль-							
	ники на пилах, ножів-							
	ках та верстатах, слюсарі-							
	інструментальники, слю-							
	сарі механоскладальних							
	робіт МЦ; робітники гру-							
	пи електронних засобів							
	контролю і трактористи							
Г-4	Ковалі на молотах і пре-	відряд-						
	сах, термісти (на пе-	на						
	чах), лаборанти хіміч-	годин-	54,5	63,2	72,9	80,7	89,4	98,1
	ного аналізу, монте-	на, коп.						
	ри колій, електромеха-	місяч-	90	104	119	133	148	162
	ніки з ремонту та об-	на, грн.						
	слуговування лічильно-	почасо-						
	обчислювальних машин,	ва						
	лабораторії метрології,							

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	зайняті ремонтом і перевіркою електровимірвальних і теплотехнічних приладів	годинна, коп.	54,5	58,9	67,0	75,2	82,8	92,7
		місячна, грн.	90	97	111	124	137	153

### **Застосування нормування праці в оцінці результатів і стимулюванні праці**

Нормування праці є невіддільним елементом оцінки її результатів і нарахування заробітної плати більшості категорій працівників.

Одним із важливих чинників ефективного застосування норм праці є підтримання певного рівня їх напруженості. Тому при здійсненні організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності виробництва, а також продуктивності праці робітників, норми праці переглядаються.

Оцінка напруженості норм праці може здійснюватися:

- на основі аналізу їх виконання за видами робіт та професіями робітників;
- шляхом оцінки та урахування при розробці норм праці рівня її інтенсивності;
- шляхом співвідношення діючих на підприємстві норм і норм, які прийнято за еталон, який визначається різними методами на основі досліджень і нормування конкретних видів робіт в умовах найпродуктивнішого їх виконання.

На підприємствах країн з ринковою економікою рівень напруженості норм вважається достатнім, якщо загальна кількість робітників за рівнем виконання цих норм розподіляється приблизно за співвідношеннями, наведеними у табл. 19.

Якщо частка робітників, що виконують норми більш як на 110–120%, збільшується, це свідчить про зниження напруженості норм праці, тому треба з'ясовувати причини цього збільшення і передбачати заходи щодо підвищення їх напруженості.

Якщо ж спостерігається зворотний процес, то це свідчить про порушення певних чинників в організації виробництва і праці, що знижують можливості виконання норм праці на досягнутому раніше рівні.

Таблиця 19

**Розподіл робітників за рівнем виконання норм праці, виробничих і нормованих завдань**

Рівень виконання норм праці, виробничих і нормованих завдань, %	Нижче 100	Від 100 до 105	Від 105 до 110	Від 110 до 120	Більше 120
Частка робітників за рівнем виконання норм праці, виробничих і нормованих завдань, %	5,0	20,0	45,0	20,0	10,0

**Нарахування заробітної плати за виконання і перевиконання норм виробітку та виробничих завдань**

Норми виробітку та виробничі завдання, розраховані на основі норм часу, як правило, застосовуються для робітників з відрядною формою оплати праці, у яких розмір їхньої заробітної плати залежить від індивідуальних або колективних результатів праці — рівня виконання та перевиконання норм виробітку і виробничих змінних завдань.

З метою стимулювання виконання та перевиконання норм виробітку та виробничих завдань слід застосовувати різні тарифні ставки при оплаті результатів праці. При рівні виконання норм виробітку і виробничих завдань нижче 100 % оплата праці здійснюється за почасовими тарифними ставками (розцінками), а при виконанні на 100 % і вище — за відрядними.

Там, де за умовами виробництва необхідно перевиконувати норми виробітку і виробничі завдання, застосовується відрядно-прогресивна система оплати праці (табл. 20).

**Схема коригування тарифної ставки (розцінки) залежно від рівня виконання норм виробітку і виробничих завдань**

Рівень виконання норм виробітку і виробничих завдань, %	Розмір підвищення тарифної ставки (розцінки)*
Нижче 100	Оплата здійснюється за почасовою тарифною ставкою
Від 100 до 105	Оплата здійснюється за відрядними розцінками
Від 106 до 110	Відрядні розцінки підвищуються, %: на 5
Від 111 до 120	на 10
Від 121 до 130	на 15
Більш як 130	на 20

\*Розцінка визначається розподілом тарифної ставки, що відповідає розряду роботи, на норму виробітку

$$P_v = \frac{T_c}{H_{\text{вир}}},$$

де  $P_v$  — відрядна розцінка за одиницю виконаної роботи;  $T_c$  — часова тарифна ставка робітника-відрядника, що відповідає розряду роботи;  $H_{\text{вир}}$  — почасова норма виробітку.

**Система організації оплати та стимулювання праці за виконання і перевиконання напружених нормованих завдань**

Таку систему оплати праці застосовують в умовах, де необхідно забезпечити підвищення індивідуальної або колективної продуктивності праці робітників та якості продукції. В цих умовах застосовується така оплата праці, за якої розмір заробітної плати залежить від індивідуальної продуктивності праці.

Напруженість нормованого завдання розраховується і встановлюється виходячи із середнього рівня виконання норм праці за три — шість місяців на ті види робіт (операцій), що включаються до нормованого завдання.

Заробітна плата визначається за формулами:

1) при виконанні нормованого завдання на 100% і менше:

$$Z_{н.з} = C_{\phi} H_{\phi};$$

2) при перевиконанні нормованого завдання:

$$Z_{н.з} = C_{\phi} H_{\phi} \left(1 + \frac{H_{н} - H_{\phi}}{100}\right),$$

де  $C_{\phi}$  – тарифна ставка робітника;  $H_{н}$  і  $H_{\phi}$  – відповідно нормативна і фактична трудомісткість робіт.

Наприклад, для наведеної у табл. 21 системи встановлення розміру додаткової оплати залежно від рівня виконання виробничих нормованих завдань середній рівень виконання норм за роботами (операціями), які включено до виробничого нормованого завдання, становить 125 %, що приймається за 100 %. Відповідно в разі виконання норм праці на 100 % рівень виконання завдання становитиме 80 %, тому стимулювання за перевиконання такого завдання починається з 80 % його виконання.

Таблиця 21

**Схема коригування розмірів оплати та стимулювання праці залежно від рівня виконання виробничих і нормованих завдань з урахуванням їх напруженості [14]**

Рівень виконання виробничих нормованих завдань, %	Розміри додаткової оплати до почасової заробітної плати, %
Робітники усіх професій, крім верстатників, налагоджувальників і ремонтного персоналу	
До 80 включно	Не нараховується
Від 81 до 90	До 10 (1 за кожний відсоток виконання понад 80)
Від 91 до 95	Від 11,5 до 17,5 (1,5 за кожний відсоток виконання понад 90)
Від 96 до 100	Від 20 до 30 (2,5 за кожний відсоток виконання понад 95)
Робітники-верстатники, налагоджувальники та ремонтний персонал, який зайнятий усуненням раптових зупинок устаткування та поломок оснащення	

Від 81 до 90	До 10 (1 за кожний відсоток виконання понад 80)
Від 91 до 95	Від 12 до 20 (2 за кожний відсоток виконання понад 90)
Від 96 до 100	Від 24 до 40 (4 за кожний відсоток виконання понад 90)

### **Особливості стимулювання індивідуальних результатів праці при колективній формі її організації [14]**

Підходи та методи нарахування заробітної плати робітникам в умовах колективної організації праці мало чим відрізняються від умов оплати при індивідуальній її організації.

Особливості полягають у системі розподілу загального колективного заробітку на основі коефіцієнта трудової участі (КТУ):

- розподіляється весь колективний заробіток;
- розподіляється частина заробітку понад основну тарифну оплату;
- розподіляється тільки загальний розмір колективної премії.

Детально розподіл колективного заробітку на основі КТУ розкрито в книзі автора “Организация и оплата труда в условиях рынка” [52].

Основним завданням при розподілі колективного заробітку або премії є обґрунтоване визначення КТУ, який би враховував не тільки результати праці, а й особисті здібності робітника.

КТУ має визначати особистий внесок робітника у колективні результати роботи бригади. На підприємствах для розрахунку КТУ розробляються спеціальні таблиці показників та шкали їх оцінки (табл. 22). Значення оцінок додаються до базової величини КТУ, яка може бути прийнята за 1,0 або визначена на основі:

- годинної тарифної ставки, виходячи із середнього розряду виконуваних робітником робіт, до тарифної ставки основної професії бригади;

- місячної тарифної ставки до мінімальної місячної тарифної ставки робітника бригади;
- тарифної (місячної або годинної) ставки робітника до середньої тарифної місячної або годинної ставки у бригаді.

Таблиця 22

**Показники і шкала оцінки  
для визначення фактичного КТУ робітника**

Показник оцінки	Одиниця вимірювання	Кількісна оцінка показників, коефіцієнт	
		Позитивна оцінка (+ до базового КТУ)	Негативна оцінка (– від базового КТУ)
1	2	3	4
Своєчасність і якість виконання (невиконання) виробничих (нормованих) завдань	За кожен відсоток	0,05–0,07	0,08–0,10
Додержання або підвищення якості продукції	За кожен випадок браку	Зменшення випадків порівняно з минулим періодом 0,02–0,04	Збільшення випадків порівняно з минулим періодом 0,08–0,10
Скорочення (збільшення) простою устаткування	За кожен випадок простою	0,02–0,04	0,06–0,08
Використання передових методів праці	За кожен випадок	0,05–0,10	–
Робота на нових робочих місцях (операціях)	– “ –	0,03–0,05	–
Допомога іншим робітникам	– “ –	0,01–0,02	–
Запізнення на роботу, передчасне залишення робочого місця	– “ –	–	0,05–0,09

1	2	3	4
Невиконання розпоряджень бригадира, майстра	– “ –	–	0,08–0,10
Порушення правил техніки безпеки	– “ –	–	0,08–0,10
Створення аварійної ситуації на робочому місці	– “ –	–	0,15–0,20

Поряд з наведеними як приклад у табл. 22 показниками оцінки можуть застосовуватися інші показники залежно від специфіки діяльності колективу. При цьому максимальне зниження розміру заробітної плати не може перевищувати 1/3 місячної ставки (окладу) робітника [14].

### **Преміювання працівників підприємства**

Існує безліч різновидів премій, які розробляються на підприємстві і враховують специфіку виробництва (рис. 78).

Преміювання працівників здійснюється на основі преміювального положення. Положення про преміювання працівників підприємства розробляються роботодавцем або уповноваженим ним органом, узгоджуються з профспілками та включаються до колективного договору. Роботодавець може надати право (на великих підприємствах) розроблювати і затверджувати положення про преміювання працівників керівниками великих внутрішньовиробничих підрозділів (цехів, відділів, служб тощо). Положення повинно містити джерела фонду преміювання, показники й умови преміювання, коло працівників, яких воно охоплює, і строк дії положення.

Для забезпечення стимулюючого впливу систем преміювання на ефективність праці працівників потрібно дотримуватися таких вимог:

- визначитися з метою преміювання, що може полягати у підвищенні технічного рівня та якості продукції, продуктивності праці та обсягів реалізації (при великому попи-

ті на продукцію); зниженні собівартості продукції через економію усіх видів витрат;

- встановлювати показники преміювання, що залежать від результатів праці тих чи інших груп і категорій працівників;
- кількість показників не повинна перевищувати двох-трьох;
- умови та показники преміювання не повинні суперечити одне одному, щоб поліпшення одних показників (умов) не викликало погіршення інших.



*Рис. 78. Класифікація премій, які виплачуються працівникам підприємств*

## Організація преміювання робітників

Показниками преміювання робітників основного виробництва, що характеризують якісні результати їх праці, можуть бути:

- при стимулюванні поліпшення якості продукції, робіт, послуг: підвищення сортності (марочності) продукції; підвищення рівня здавання продукції з першого подання; скорочення випадків повернення неякісної продукції після перевірки працівниками відділу технічного контролю (ВТК); відсутність претензій (рекламацій до продукції, робіт, послуг) від інших підрозділів підприємства або споживачів; зниження рівня браку порівняно з попереднім періодом тощо;
- при стимулюванні зниження собівартості: економія сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, інструменту, запасних частин;
- при стимулюванні освоєння нової техніки та прогресивної технології: підвищення коефіцієнта завантаження устаткування, коефіцієнта змінності роботи нових типів машин та обладнання, скорочення термінів освоєння нових технологій тощо.

Для робітників, зайнятих обслуговуванням виробництва, доцільно встановлювати показники преміювання, що безпосередньо характеризують поліпшення якості праці: забезпечення безперебійної та ритмічної роботи устаткування основних цехів; своєчасний ремонт і збільшення міжремонтних періодів експлуатації устаткування; скорочення витрат на ремонт та обслуговування устаткування; безперебійне та ритмічне забезпечення робочих місць матеріалами, сировиною, інструментом, транспортними засобами, усіма видами енергоносіїв тощо.

Працівників-контролерів служби ВТК доцільно преміювати за виконання планових заходів щодо поліпшення якості та запобігання браку продукції (робіт, послуг): відсутність пропусків продукції з браком на наступні операції або за межі цієї дільниці (цеху, підприємства); відсутність рекламацій з боку споживачів; скорочення випадків повернення продукції (вузлів, деталей) з наступних операцій, дільниць, цехів тощо.

Наведені вище показники можна використовувати як самостійні показники преміювання. Наприклад, для контролерів ВТК дільниці верстатної обробки деталей масового виробництва може передбачатися їх преміювання за скорочення випадків повернення бракованих деталей із складального цеху порівняно з нормативом; контролерів складу готової продукції — за відсутність рекламацій від споживачів; чергових електромонтерів та чергових слюсарів-ремонтників, налагоджувальників — за відсутність простоїв устаткування з їх вини незалежно від показників праці інших робітників. На апаратних процесах та автоматизованих виробництвах, де простой устаткування створюють загрозу невиконання плану виробництва, до цих показників обов'язково встановлюються умови преміювання — виконання плану виробництва дільницею, цехом, бригадою, якщо ці робітники їх обслуговують.

При преміюванні робітників основного виробництва якісні показники їх праці встановлюються як додаткові. За рівнем їх виконання коригується премія за виконання або перевиконання норм виробітку, виробничих завдань, нормованих завдань тощо. Наочне уявлення про конструкцію такої системи дає приклад, наведений у табл. 23.

Таблиця 23

**Система преміювання робітників (колективів бригад)  
за виконання нормованого завдання залежно від якості продукції  
та підвищення коефіцієнта використання устаткування**

Відсоток здавання продукції з першого подання (норматив = 90 %)	Коефіцієнт використання устаткування (норматив = 0,75)			
	0,85-0,90	0,80-0,84	0,75-0,79	0,70-0,74
	Коефіцієнт коригування премії за виконання нормованого завдання			
1	2	3	4	5
Нижче 80	0,8	0,7	0,6	0,3
80–84	0,9	0,8	0,7	0,6
85–90	1,0	1,0	0,9	0,7

1	2	3	4	5
91–93	1,0	1,0	1,0	0,9
94–97	1,0	1,0	1,0	0,9
Більш як 97	1,0	1,0	1,0	1,0

Застосовуються також системи, в яких замість коригуючих коефіцієнтів передбачається підвищення премії у відсотках за кожний відсоток перевиконання основного показника.

### **Преміювання робітників у деяких галузях економіки**

У вугільній промисловості, крім преміювання за виконання змінних виробничих завдань, робітники можуть преміюватися за підвищення якості вугілля, показниками якої є його сортність (марочність) та зольність. При погіршенні них показників премії не виплачуються. Крім того, знижується й основна заробітна плата, тому що перераховується обсяг самого завдання. Робітники також можуть преміюватися за економію матеріалів, енергоресурсів тощо.

На автотранспорті робітникам можуть встановлюватися премії за економію пально-мастильних матеріалів, за наднормативний пробіг шин, використання нормативної вантажопідйомності автомобілів, а також можуть виплачуватися разові премії за наднормативний міжремонтний пробіг автомобілів (без капітального ремонту). На пасажирському автотранспорті можуть встановлюватися премії за надпланову грошову виручку тощо.

У гірничорудній та гірничохімічній промисловості, крім преміювання за виконання виробничих завдань, премії робітникам можуть встановлюватися за підвищений вміст основної сировини в руді, а також за економію бурового інструменту (коронки, долота з твердими наплавками), енергоресурсів тощо.

На залізничному транспорті в преміюванні пропонується застосовувати показники виконання в установлені терміни завдань з ремонту рухомого складу та інших робіт, передбачених планом і технологічними процесами за умови високої

якості виконання завдань з вивантаження та загального навантаження вагонів (вантажів); додержання бальності шляху; неперевиконання встановленого кілометражу; поліпшення графіка руху пасажирських потягів за прямунням; дотримання лімітів експлуатаційних витрат і фонду заробітної плати тощо.

Таким чином, у кожній галузі паралельно із загальними застосовуються свої специфічні показники преміювання, що забезпечують збільшення продуктивності праці і підвищують трудову активність працівників.

### **Система надбавок і доплат до заробітної плати робітників**

Надбавки та доплати міжгалузевого характеру визначаються у генеральній угоді, а галузевого характеру — у галузевій угоді. Розміри доплат і надбавок, наведених в цих угодах, є мінімальними гарантіями. У колективних договорах підприємства мають право розширювати перелік надбавок і доплат та встановлювати свої розміри цих надбавок і доплат за рахунок прибутку, але не нижче розміру, передбаченого угодами.

Перелік доплат і надбавок, передбачених генеральною угодою, наведено у табл. 24.

*Таблиця 24*

#### **Перелік доплат і надбавок до тарифних ставок робітників**

<b>Найменування доплат і надбавок</b>	<b>Розміри доплат і надбавок</b>
1	2
<i>Доплати</i>	
За суміщення професій (посад)	Одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками та окладами суміщуваних працівників
За розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт	Одному працівнику не обмежуються максимальними розмірами і визначаються наявністю одержаної економії за тарифними ставками та окладами, які могли б виплачуватися за умови нормативної кількості працівників

1	2
За виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника	До 100 % тарифної ставки (окладу) відсутнього працівника
За роботу у важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умовах праці	За роботу у важких і шкідливих умовах праці — до 12 %, за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах праці — до 24 % тарифної ставки (посадового окладу)
За інтенсивність праці робітників	До 12 % тарифної ставки
За роботу в нічний час	До 40 % годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в цей час
На період освоєння нових норм трудових затрат	Підвищення відрядних розцінок до 20 %, підвищення тарифних ставок до 10 %
За керівництво бригадою (бригадиру, не звільненому від основної роботи)	Диференціюється залежно від кількості робітників у бригаді (до 10, понад 10, понад 25 чоловік). Конкретний розмір доплат визначається галузевими (регіональними) угодами залежно від розміру ставки розряду, присвоєного бригадиру. Ланковим, якщо кількість ланки перевищує 5 чоловік, встановлюється доплата в розмірі до 50 % відповідної доплати бригадиру
<i>Надбавки</i>	
За високу професійну майстерність	Диференційовані до тарифних ставок робітників: III розряду — до 12 % IV розряду — до 16 % V розряду — до 20 % VI і вище розрядів до 24 %
За класність водіям легкових і вантажних автомобілів, автобусів	Водіям 2-го класу — 10 %, 1-го класу — 25 % встановленої тарифної ставки за відпрацьований водієм час

Застосування доплат і надбавок та їх розміри обмежуються економічною та соціальною доцільністю і фінансовими можливостями підприємства.

Диференціацію заробітної плати залежно від умов праці визначають два фактори — *компенсаційний* і *стимулюючий*.

Компенсаційний фактор пов'язаний з тим, що праця в найбільш шкідливих умовах, з більшими затратами фізичної енергії потребує певної компенсації за відхилення від нормальних умов. Її кількісну величину можна одержати виходячи з відмінностей у затратах фізичної енергії, частки продуктів харчування в загальному обсязі споживання працівниками і частки компенсаційних продуктів у загальній вартості продуктів споживання.

Стимулюючий фактор сприяє забезпеченню вищої оплати праці в несприятливих умовах. Конкретні розміри доплат за умови праці визначаються на основі атестації робочих місць і оцінювання фактичних умов зайнятості робітників на цих місцях. На підприємствах встановлюють такі розміри доплат: за роботу у важких та шкідливих умовах — до 12 %, а за роботу в особливо важких та особливо шкідливих умовах праці — до 24 % тарифної ставки (посадового окладу).

Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Для обчислення додаткової оплати праці за роботу в нічний час погодинні тарифні ставки визначаються для робітників, праця яких оплачується за денними тарифними ставками, діленням денної ставки на відповідну тривалість робочого дня (в годинах), встановлену для цієї категорії робітників законодавством. Для робітників, праця яких оплачується за місячними ставками (окладами), погодинні тарифні ставки розраховуються діленням місячної ставки (окладу) на кількість робочих годин згідно з календарем у цьому місяці.

*Доплата за суміщення професій* (посад) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється на умовах, передбачених у колективному договорі. Основною умовою встановлення цих доплат є робота за основною і суміщуваною професіями згідно з нормами затрат праці, а також якісне і своєчасне виконання робіт за основною і суміщуваною професіями.

У разі застосування *бригадної форми* організації праці здійснюється доплата бригадирам, які не звільнені від основної роботи, за керівництво бригадою. Ці доплати при кількості бригади від 5 до 10 осіб становлять 10 % і понад 10 осіб – 15 % тарифної ставки за умови виконання всією бригадою норм виробітку в середньому за місяць.

Існують доплати за роботу в понаднормований час. До понаднормованого часу належить час, відпрацьований у звичайний робочий день понад тривалість, встановлену для цієї професії; час, відпрацьований у передвихідні і передсвяткові дні понад встановлену тривалість; час, відпрацьований у ті дні, які за встановленим графіком мають бути вихідними. Понаднормові роботи обмежені і можуть виконуватися лише з дозволу профспілкового комітету. Для кожного робітника (службовця) вони не можуть перевищувати 120 год на рік і 4 год протягом двох днів підряд. До цих робіт не можуть залучатися вагітні жінки, матері, які годують дітей, підлітки. Розмір доплат встановлюється від 50 до 100 % тарифної ставки.

Подальше підвищення ролі тарифної системи як стимулятора підвищення кваліфікації працівників та їхніх трудових досягнень пов'язано з розширенням застосування надбавок за професійну майстерність.

Запровадження надбавок за професійну майстерність створює новий стимул для підвищення кваліфікації. Основними критеріями професійної майстерності є: висока якість праці, систематичне виконання норм виробітку і нормованих завдань, точне дотримання технологічної і виробничої дисципліни, суміщення професій та операцій. Надбавки встановлюються працівникам, які пропрацювали на підприємстві не менше одного року, і визначаються поетапно. Розмір надбавки може підвищуватися один раз на рік.

Розмір доплат має визначатися двома-трьома кількісними показниками. Наприклад, для верстатників машинобудівних підприємств при встановленні надбавки у розмірі 4 % такими показниками можуть бути: робота на складному устаткуванні не менше одного року; виконання планового завдання на середньо-

му рівні, виконання робіт із здаванням з першого пред'явлення 95–97 % продукції; за встановлення надбавки 8 % – робота на складному устаткуванні від одного до трьох років, виконання завдання вище середнього на 3–5 %, виконання робіт із здаванням з першого пред'явлення 97–99 %; у разі встановлення надбавки 12 % – робота на складному устаткуванні понад три роки, виконання завдання вище середнього рівня на 5–7 %, виконання робіт із здаванням з першого пред'явлення – понад 99 %.

Висококваліфікованим робітникам, зайнятим на особливо відповідальних роботах, які потребують високої професійної майстерності і великого виробничого досвіду, розміри доплат можуть бути збільшені: робітникам IV розряду – до 16 %, V – до 20 % і VI – до 24 % тарифної ставки.

З урахуванням особливостей виробництва на окремих підприємствах доцільно конкретизувати показники високої професійної майстерності. До них належать: високоякісне виконання робіт протягом певного періоду; систематичне досягнення вищих показників порівняно із середніми показниками з тієї самої професії, періодичне виконання робіт вищого розряду, робота на особливо складному устаткуванні, суміщення професій, дотримання трудової і виробничої дисципліни.

### **Оплата і стимулювання праці керівників, фахівців і технічних службовців**

Оплата і стимулювання праці перших керівників підприємств, заснованих на державній власності, казенних підприємств та інших підприємств, в яких держава має більш як 50 % акцій (холдингові), а також підприємств, заснованих на комунальній власності, регулюється центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування на контрактній основі.

Оплата праці керівників структурних підрозділів, фахівців і технічних службовців підприємств регулюється ч. 2 і 6 ст. 96 Закону України “Про оплату праці”.

Для оплати праці цих категорій працівників застосовуються схеми посадових окладів, що будуються за різними принципами:

- єдина схема посадових окладів, що передбачає максимальні та мінімальні ставки посадових окладів;
- єдина схема посадових окладів, що передбачає коефіцієнти їх диференціації за посадами, в якій конкретні розміри посадових окладів визначаються множенням коефіцієнта за кожною посадою на визначену у галузевій угоді або в колективному договорі мінімальну ставку для розрахунку посадових окладів;
- єдині тарифні сітки з розрядами для робітників, керівників, фахівців і технічних службовців промислово-виробничого та окремо для працівників непромислового персоналу підприємства;
- єдина тарифна сітка з оплати праці всіх категорій персоналу підприємства.

Таким чином, схема посадових окладів керівників, фахівців і технічних службовців будується різними методами з урахуванням:

- мінімальних гарантій, передбачених галузевою угодою;
- диференціації посадових окладів з різницями в рівнях не менш як на 10 %.

### **Методи стимулювання підвищення ефективності праці керівників, фахівців і технічних службовців**

До методів матеріального стимулювання підвищення ефективності праці керівників, фахівців і технічних службовців належать:

- преміювання як за індивідуальні, так і за колективні результати їх праці;
- підвищення посадових окладів;
- встановлення надбавок і доплат до посадових окладів.

Системи преміювання керівників, фахівців і технічних службовців структурних підрозділів підприємства рекомендується будувати за єдиною схемою, структуру якої наведено у табл. 25. Крім того, обов'язково потрібно вказувати термін дії преміального положення, а також джерела, за рахунок яких виплачується премія.

У системах преміювання колективів відділів апарату управління, загальнозаводських служб, центральних лабораторій та інших функціональних підрозділів також використовуються показники їх конкретної діяльності, якщо вони піддаються врахуванню.

У ринкових умовах основними показниками діяльності підприємства є: збільшення обсягів реалізованої продукції та прибутку, підвищення продуктивності праці та якості продукції (робіт, послуг), зниження її собівартості — вони здебільшого застосовуються як основні умови преміювання структурних підрозділів підприємства (гр. 1 табл. 25).

*Таблиця 25*

**Структура системи преміювання керівників, фахівців і технічних службовців**

Показники та розміри преміювання			Назва структурного підрозділу
Основні показники преміювання	Основні умови преміювання, в разі невиконання яких премія не виплачується	Розміри премії	Додаткові умови преміювання, в разі виконання яких премія підвищується (або знижується) до 50 %

Додатковими умовами преміювання структурних і функціональних підрозділів підприємства є врахування функціональних обов'язків їх працівників.

**Встановлення доплат і надбавок та підвищення посадових окладів**

Доплати і надбавки встановлюються на основі системи “оцінки заслуг працівника” виходячи з рівня його підготовки, професійного досвіду, відповідальності та рівня керівництва (табл. 26).

**Система оцінки ефективності роботи керівників, фахівців  
і технічних службовців**

Чинники та показники оцінки	Коефіцієнт	Бальна оцінка показників, коефіцієнт				
		1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
<i>Підготовка</i>						
Освіта	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
Досвід і компетентність	0,10	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50
<i>Відповідальність</i>						
Своєчасність і повнота виконання функціональних обов'язків	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
Своєчасність і якість прийнятих рішень	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
Складність функціональних обов'язків	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
<i>Керівництво</i>						
Ступінь керівництва	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
Характер керівництва	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
Масштаби керівництва	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
<i>Особисті якості</i>						
Активність та ініціатива у роботі	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
Прагнення до підвищення кваліфікації та впровадження передового досвіду, самовдосконалення	0,20	0,20	0,40	0,60	0,80	1,00

При запровадженні цієї системи для кожного показника розробляється система рівнів показників і бальна оцінка цих рівнів за схемою, наведеною у табл. 27.

Деяка інша система оцінки застосовується для таких категорій працівників, як конструктори, технологи (табл. 28).

Таблиця 27

**Схема бальної оцінки показника “Своєчасність і повнота виконання функціональних обов’язків”**

Значення рівнів показників	Свої обов’язки виконує за вказівкою, а якість потребує постійної перевірки	Свої обов’язки прагне виконувати самостійно, але якість потребує контролю	Свої обов’язки виконує самостійно, але якість не завжди відповідає вимогам	Спостерігається не своєчасне виконання обов’язків, але якість відповідає вимогам	Своєчасне та якісне виконання функціональних обов’язків самостійно
Бальна оцінка показників, балів	1	2	3	4	5

Таблиця 28

**Система бальної оцінки результатів праці технічних працівників, які зайняті розробкою і впровадженням різних проектів**

Чинники оцінки	Ступінь відмінності	Рівень бальної оцінки результатів праці в інтервалі
1	2	3
Термін виконання проекту, робіт	А	12–35
Якість виконання проекту, робіт	Б	98–108
Якість і своєчасність рішень, прийнятих під час розробки та впровадження проекту	С	84–97
Активність та ініціативність під час розробки та впровадження проекту	Д	36–59

1	2	3
Нові рішення під час розробки та впровадження проекту	Е	60–83

Технологія такої оцінки будується на тому, що кожен керівник щоквартально дає за спеціальною анкетною оцінку ефективності та якості праці кожного працівника, а спеціальна комісія надає щорічну “оцінку заслуг” кожного працівника. Така оцінка дає можливість керівництву підприємства вжити заходів щодо стимулювання тих, хто добре працює, та покарання тих, хто працює незадовільно, аж до звільнення.

Засобами стимулювання у таких випадках є підвищення посадового окладу, встановлення доплат і надбавок, підвищення за посадою, а заходами покарання є зниження посадового окладу до мінімального розміру за цією посадою, переведення на нижчу посаду, звільнення з роботи тощо.

### **Спеціальні системи преміювання працівників підприємств**

Підвищенню ефективності виробництва сприяє застосування спеціальних систем преміювання за:

- створення, освоєння та впровадження нової техніки, прогресивних технологій, нових видів продукції;
- реалізацію продукції на експорт;
- збирання, зберігання, переробку та здавання брухту і відходів чорних і кольорових металів, дорогоцінних металів, твердих сплавів, інструментальної та швидкоріжучої сталі, абразивних інструментів;
- збирання, зберігання та здавання на регенерацію мастил та інших нафтопродуктів;
- економію палива, електроенергії, тепла та інших енергоносіїв;
- збирання, зберігання, сортування та здавання вторинної сировини.

Сучасні умови функціонування виробництва та розвитку ринкових відносин можуть викликати необхідність створен-

ня системи організації оплати та стимулювання ефективності праці робітників, керівників, фахівців і технічних службовців.

Останніми роками відбувається процес щораз більшого проникнення систем стимулювання, які застосовуються закордонними фірмами і компаніями, на підприємства України. Вони враховують як індивідуальний внесок працівника, так і загальні результати, але при цьому диференціюють винагороду залежно від стажу, посади, рівня освіти, вірності фірмі, внеску в її розвиток тощо. Їх різноманітність поступово було систематизовано в окремі програми стимулювання, що поділяються на короткострокові і довгострокові (рис. 79).

### **Основні терміни і поняття**

Форми і системи оплати праці; тарифна система; тарифні ставки та оклади; міжрозрядні тарифні коефіцієнти; тарифні сітки; доплати та надбавки; коригування тарифної ставки; КТУ; преміювання; бальна оцінка результатів праці; показники аналізу і планування праці; продуктивність праці; кількість персоналу за категоріями; загальноекономічні кадрові показники; витрати на персонал; витрати на соціальні виплати; показники оцінки умов праці; аудит у трудовій сфері; експрес-аналіз; єдина тарифна сітка.

### **Питання для самоконтролю**

1. Що потрібно розуміти під організацією заробітної плати?
2. Які форми і системи заробітної плати ви знаєте? Яка відмінність між ними?
3. Основні елементи тарифної системи організації заробітної плати.
4. Як визначається тарифна ставка робітника I розряду?
5. Розкрийте суть колективної відрядної системи оплати праці. Роль КТУ.
6. Які види доплат і надбавок існують на підприємстві?
7. Які премії використовуються для підвищення ефективності роботи персоналу?

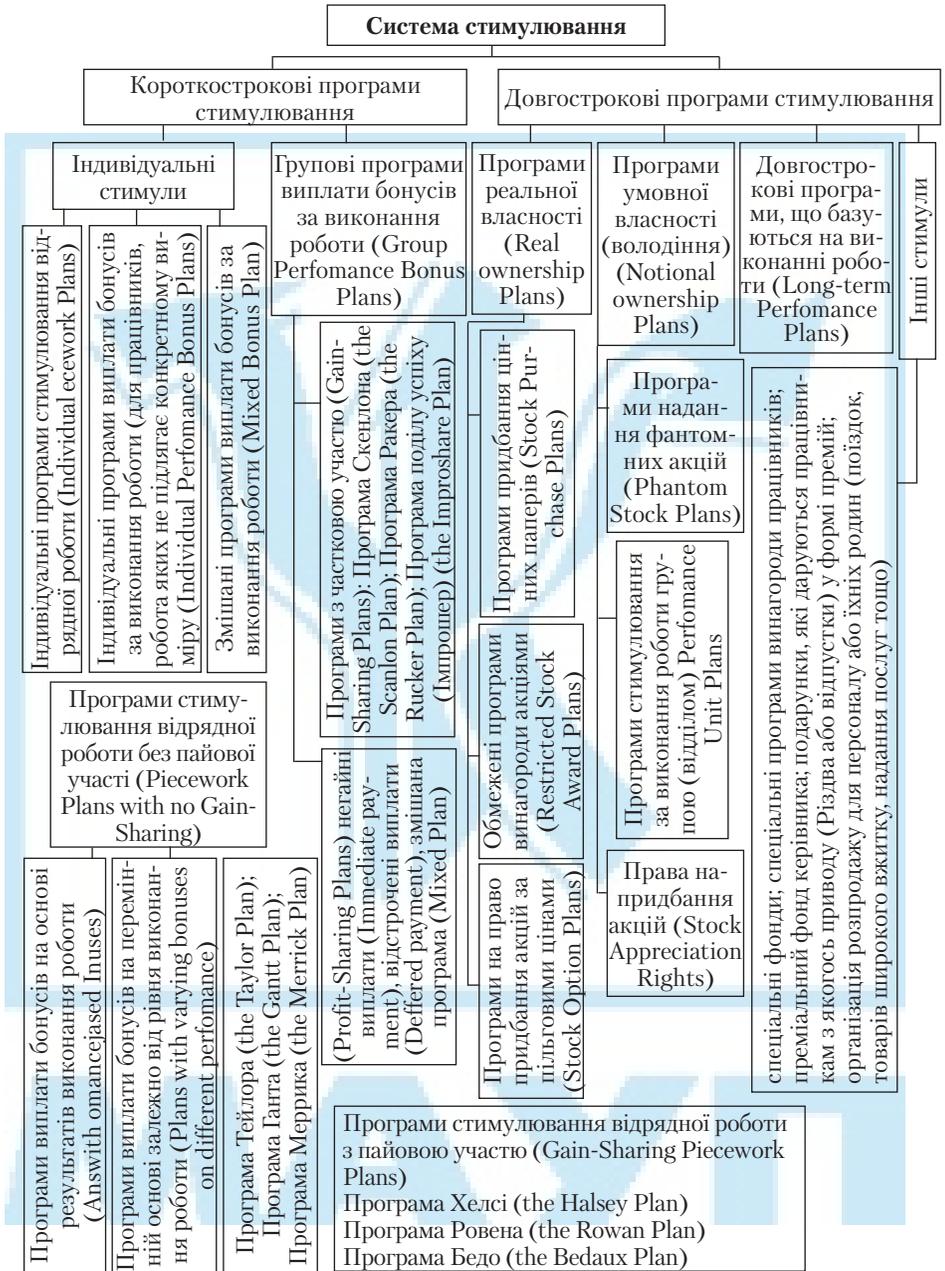


Рис. 79. Системи програм стимулювання

8. Суть безтарифної системи організації заробітної плати.
9. Як визначається розмір фонду заробітної плати по підприємству в цілому?
10. Розв'яжіть задачі.
  - Визначте середній тарифний коефіцієнт і середній тарифний розряд виходячи з таких даних:

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Кількість робітників у день пере- вірки	5	15	25	40	20	15

- Дано тарифну сітку:

Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
Тарифні коефіцієнти	1,0	1,26	1,49	1,69	1,86	2,0

Визначте діапазон тарифної сітки, абсолютне та відносне збільшення її тарифних коефіцієнтів. Чи стимулює така тарифна сітка підвищення кваліфікації? Поясніть відповідь.

11. Для чого необхідно проводити аналіз трудових показників?
12. Що таке аудит у трудовій сфері? В яких аспектах він проводиться і для чого?
13. Розв'яжіть задачі.
  - Фактична кількість промислово-виробничого персоналу (ПВП) в базисному періоді становила 2800 чол. Планується, що обсяг продукції збільшиться на 105 %, а продуктивність праці — на 106 %. Визначити планову кількість ПВП.
  - У плановому періоді трудомісткість виробничої програми становитиме 3418 тис. нормо-год. Коефіцієнт виконання норм виробітку — 1,1, а фонд робочого часу одного

робітника — 1911 год. Визначити кількість основних робітників у плановому періоді.

- Середньооблікова кількість робітників становить: у I кв. — 5500 чол., у II кв. — 5610, у III кв. — 5720, у IV кв. — 5920. З поважних причин вибуло робітників (кількість): у I кв. — 1,5 %, у II кв. — 0,8 %, у III кв. — 1,8 %, а в IV кв. — 1,1 % середньорічної кількості робітників.

Визначте додаткову потребу у робітниках:

- 1) поквартально і за рік;
- 2) на поповнення тих, що вибули.

МАУП

## **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ І КАДРОВА ПОЛІТИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ**

---

---

На рівні підприємства замість терміна “трудові ресурси” використовують терміни “кадри” або “персонал”.

*Персонал підприємства* (організації) – категорія працівників, які об’єднані за ознакою належності до організації (апарату, відділу, служби, лабораторії, кафедри тощо) або професії (управлінський, адміністративний, інженерний, технічний тощо).

*Персонал організації* – це сукупність фізичних осіб, які перебувають з організацією як юридичною особою у відносинах, що регулюються договором найму, і мають певні якісні характеристики, які дають змогу забезпечити досягнення цілей організації. У таких відносинах можуть бути і фізичні особи – власники або співвласники організації, якщо вони окрім належної їм частини доходів отримують відповідну оплату за участь у діяльності організації завдяки своїй особистій праці. Іншими словами, персоналом організації називаються всі особи, які працюють в організації. Існує ознака персоналу організації – наявність у нього трудових взаємовідносин з роботодавцем. Як правило, ці взаємовідносини оформлені трудовим договором (контрактом), хоча можливий і варіант відсутності формального юридичного оформлення найму. В останньому випадку персонал організацій позбавляється гарантій виконання норм трудового законодавства стосовно нього. Ще одна важлива ознака персоналу організацій – наявність таких певних якісних характеристик, як здібності (наявність конкретних знань і професійних навичок, досвід роботи у певній сфері діяльності), мотивації (коло професійних та особистих інтересів, прагнення зробити кар’єру, потреба у професійній та осо-

бистій самореалізації), якості (наявність психологічних, інтелектуальних, фізичних якостей, необхідних для певної професійної діяльності).

Наявність у працівників тих чи інших якісних характеристик визначає структуру персоналу організацій за категоріями: керівники, фахівці, службовці, робітники. Всі категорії персоналу організацій, у свою чергу, можуть структуруватися за професіями, спеціальностями, кваліфікаційними ознаками. Умови наймання, рівень якісних характеристик, їх розвиток визначають діяльність персоналу на певній посаді чи на певному робочому місці, тобто визначають становище працівників в організаційній структурі.

Таким чином, персонал підприємства — це сукупність фізичних осіб, які перебувають з ним як з юридичною особою у стосунках, що регулюються договором найму. Весь персонал за принципом участі у виробничій діяльності поділяється на дві категорії [22]:

- промислово-виробничий персонал, зайнятий виробництвом і його обслуговуванням;
- персонал непромисловий, який перебуває на балансі підприємства (працівники житлово-комунального господарства, дитячих, лікарсько-санітарних установ та ін.).

До складу промислово-виробничого персоналу входять робітники, службовці, спеціалісти і керівники. Такий розподіл зумовлений характером виконуваних функцій.

До робітників належать особи, які безпосередньо беруть участь у процесі створення матеріальних цінностей (надання послуг). У свою чергу за характером участі у виробничому процесі робітники поділяються на робітників основного виробництва, допоміжного виробництва та обслуговуючих господарсько-допоміжних. Такий розподіл є важливим, тому що, по-перше, робітники становлять найбільш численну категорію; по-друге, тому що трудові функції, які виконуються основними і допоміжними робітниками, є дуже різними, особливо на стадії внутрішньовиробничого планування. Визначення потреби в робітниках цих груп здійснюється по-різному.

До основних робітників зараховують тих, які зайняті безпосередньо виготовленням продукції (верстатники, оператори автоматичних ліній та ін.). До допоміжних — тих, які обслуговують виробничі процеси, що виконуються основними робітниками (наладчики, ремонтники, складські робітники, прибиральники та ін.).

Керівники — це працівники, які займають керівні посади на підприємстві, у структурних підрозділах. Наприклад, директор, головний бухгалтер, головний інженер, головний механік та інші, їхні заступники. Залежно від виконуваних функцій керівники можуть бути віднесені до спеціалістів, якщо їх діяльність потребує спеціальних технічних знань, або до службовців, якщо виконувані функції не потребують таких спеціальних знань.

До спеціалістів належать працівники, які зайняті інженерно-технічними, економічними та іншими роботами. Це, наприклад, бухгалтери, диспетчери, інженери, інспектори, нормувальники, механіки, економісти, юристи та ін.

До службовців належать працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документації, облік і контроль, господарське обслуговування, зокрема діловоди, коменданти, секретарі, касири та ін.

За характером і складністю виконуваних робіт весь персонал групується за професіями, спеціальностями і кваліфікацією.

Під *професією* розуміють певний вид діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних знань і практичних навичок, які дають змогу виконувати певний вид роботи.

*Спеціальність* — це комплекс знань у рамках тієї чи іншої професії (слюсар-інструментальник, слюсар-складальник).

*Кваліфікація* — це ступінь і рівень підготовки робітника. Характеризує ступінь складності виконуваного ним конкретного виду роботи. Для спеціалістів і службовців рівень їхньої кваліфікації визначається, як правило, на основі рівня спеціальної освіти з коригуванням у подальшому за підсумками здійснюваних атестацій. Для робітників рівнем кваліфікації є тарифний розряд, що присвоюється кожному за підсумками випробувань.

Склад працівників за категоріями утворює структуру кадрів. *Структура* — це питома вага відповідної групи працівників у загальній кількості персоналу. Структура кадрів вивчається й аналізується як по підприємству загалом, так і за окремими його підрозділами.

Вивчення складу робочої сили передбачає й отримання відповідних структурних характеристик за низкою демографічних ознак: статтю, віком, рівнем загальної та спеціальної освіти тощо. Ці дані цікаві для підприємства для вироблення кадрової політики і перспектив кадрового складу.

Кількість персоналу підприємства не залишається постійною. Вона безперервно змінюється внаслідок того, що підприємство протягом певного періоду здійснює наймання і звільнення працівників. Тому вирізняють поняття “обліковий склад”, “середньообліковий склад” і “явочний склад” працівників.

До *облікового складу* належать всі працівники, прийняті на постійну, сезонну і тимчасову роботу строком на один день і більше з дня зарахування їх на роботу. У цьому списку кожного календарного дня враховуються як фактично працюючі, так і відсутні з будь-яких причин. Трудові книжки таких працівників зберігаються в кадровій службі підприємства, а в наказі про призначення на роботу застерігається, що йдеться про штатну посаду. Виокремлюють сумісників, у наказі про призначення яких зазначається, що тривалість їх робочого дня не повинна перевищувати 50 % встановленого законом для цієї категорії. Крім того, виокремлюють групу працівників, які працюють за договорами підяду (доручення), кількість яких до облікової кількості не включається, але в окремих випадках їх враховують як цілі одиниці, на відміну від сумісників, яких вносять до списку “у розмірі” не більш як 0,5 одиниці.

*Середньооблікова кількість* за звітний період розраховується підсумовуванням кількості працівників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця, тобто з 1 по 31 число, враховуючи святкові та вихідні дні, і розділенням отриманої суми на кількість календарних днів звітного місяця.

Для малих підприємств передбачається спрощене визначення середньооблікової кількості працівників як півсуми даних про їх наявність на початок і кінець кожного звітного місяця.

*Явочна кількість* показує, скільки осіб з тих, що є в списку, з'явилося на роботу. Кількість фактично працюючих — це є кількість не тільки персоналу, що прийшов на роботу, а й такого, що фактично приступив до роботи. Різниця між явочною кількістю і фактично працюючим персоналом дає змогу визначити цілоденні простои.

Як вже зазначалося, зміни в обліковій кількості персоналу відбуваються внаслідок прийому на роботу і звільнення працівників. Рух кадрів також зумовлений необхідністю приведення потреб виробництва у відповідність до потреб у праці певної якості та кількості.

За даними про наявність кадрів загалом і за категоріями та групами персоналу можна розраховувати показники, що характеризують оборот кадрів:

1) коефіцієнт інтенсивності обороту з прийому ( $K_i$ ) — відношення прийнятих працівників ( $\mathcal{C}_п$ ) до середньооблікової кількості ( $\mathcal{C}_c$ ):

$$K_i = \frac{\mathcal{C}_п}{\mathcal{C}_c}; \quad (1)$$

2) коефіцієнт обороту з вибування ( $K_b$ ) — відношення кількості вибулих ( $\mathcal{C}_b$ ) до середньооблікового складу працівників:

$$K_b = \frac{\mathcal{C}_b}{\mathcal{C}_c}; \quad (2)$$

3) коефіцієнт плинності ( $K_n$ ) — відношення вибулих ( $\mathcal{C}_{вп}$ ) за власним бажанням, за прогул, через інші порушення до середньооблікового складу:

$$K_n = \frac{\mathcal{C}_{вп}}{\mathcal{C}_c}; \quad (3)$$

4) коефіцієнт заміщення ( $K_3$ ) — відношення різниці кількості прийнятих і вибулих до середньооблікового складу:

$$K_3 = \frac{Ч_п - Ч_в}{Ч_с}; \quad (4)$$

5) коефіцієнт сталості кадрів ( $K_c$ ) — відношення кількості осіб, які є в обліковому складі весь календарний рік ( $Ч_k$ ), до середньооблікового складу:

$$K_c = \frac{Ч_k}{Ч_с}. \quad (5)$$

Аналогічні показники можна розрахувати для внутрішніх підрозділів підприємства.

Персонал організацій працює на забезпечення певних цілей підприємства. Крім того, його працівники мають власні цільові установки. Ефективність роботи персоналу організацій частіше визначається тим, наскільки цілі кожного працівника адекватні цілям організації.

Управління персоналом має два значення [108]:

1. Система організаційних, соціально-економічних, психологічних, моральних і правових відносин, що забезпечують ефективну реалізацію можливостей людини як в інтересах самого працівника, так і організації загалом. Управління персоналом — особлива галузь управління через специфіку його об'єкта — людини, це особливий вид управлінської діяльності, що потребує творчого (а не механічного) підходу, індивідуалізації та урахування довгострокової перспективи при прийнятті всіх рішень. Щоб успішно розвиватися, організація повинна керувати підбором, навчанням, оцінкою і винагородою персоналу, тобто створювати й удосконалювати особливі методи, процедури, програми управління цими процесами. У своїй єдності методи, процедури, програми являють собою систему управління персоналом. Традиційно виділяють системи, що відповідають основним функціям управління персоналом — підбір, навчання, розвиток, оцінка і винагорода персоналу. Іноді дві останні системи об'єднують в одну з огляду на їх взаємозалежність.

2. Цілеспрямована діяльність керівників і працівників підрозділів, що включає розробку стратегії кадрової політики, концепцію, принципи і методи управління персоналом на підприємстві. Управління персоналом полягає у формуванні системи управління підприємством загалом і системи управління персоналом; плануванні кадрової роботи, розробці оперативного плану кадрової роботи на підприємстві; здійсненні маркетингу персоналу, визначенні кадрового потенціалу і потреби підприємства в персоналі; обліку і нормуванні персоналу підприємства.

Система управління персоналом незалежно від трактування цього поняття реалізує всі його функції. Вона складається з 11 підсистем:

- загального та лінійного керівництва, що здійснює управління організацією загалом, а також окремими функціональними та виробничими підрозділами;
- планування та маркетингу, що виконує розробку кадрової політики і стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу та ринку праці, організацію кадрового планування і прогнозування потреби у персоналі, організацію реклами;
- управління найманням та обліком персоналу;
- управління трудовими відносинами, що здійснює аналіз і регулює взаємовідносини в колективі, управляє виробничими конфліктами, виконує соціально-психологічну діагностику;
- забезпечення нормальних умов праці шляхом приведення процесів праці у відповідність до вимог психофізіології та ергономіки праці;
- управління розвитком персоналу, що здійснює навчання та перенавчання персоналу, формує групи для підвищення кваліфікації, просування по службі;
- управління мотивацією поведінки персоналу, що передбачає розробку системи оплати та стимулювання праці, здійснення нормування і тарифікацію персоналу, визначення форм участі персоналу у досягненні високих кінцевих результатів;

- управління соціальним розвитком колективу;
- розвиток організаційної структури управління організації;
- правового забезпечення персоналу;
- інформаційного забезпечення системи управління персоналом.

Таким чином, управління персоналом є багатоплановою системою. Щоб така система надійно працювала у необхідному режимі, використовують три групи методів управління персоналом:

- адміністративні або організаційні;
- економічні;
- соціально-психологічні.

Ці методи тісно пов'язані між собою (рис. 80):



*Рис. 80. Взаємозв'язок трьох груп методів управління персоналом*

Кожен з цих методів має своє призначення і відіграє свою роль у процесі управління персоналом. Залежно від того, як ці методи пов'язані один з одним і наскільки широко використовуються, значною мірою залежить рівень управління персоналом у будь-якій організації. Сутність кожного з них розкрито на рис. 81.

Методи управління тісно пов'язані із системою управління трудовими ресурсами, що складається з таких етапів:

- планування ресурсів: розробка плану задоволення очікуваних потреб у людських ресурсах;
- набір персоналу: створення резерву потенційних кандидатів на всі посади;
- відбір: оцінка кандидатів на робоче місце і вибір кращих з резерву;

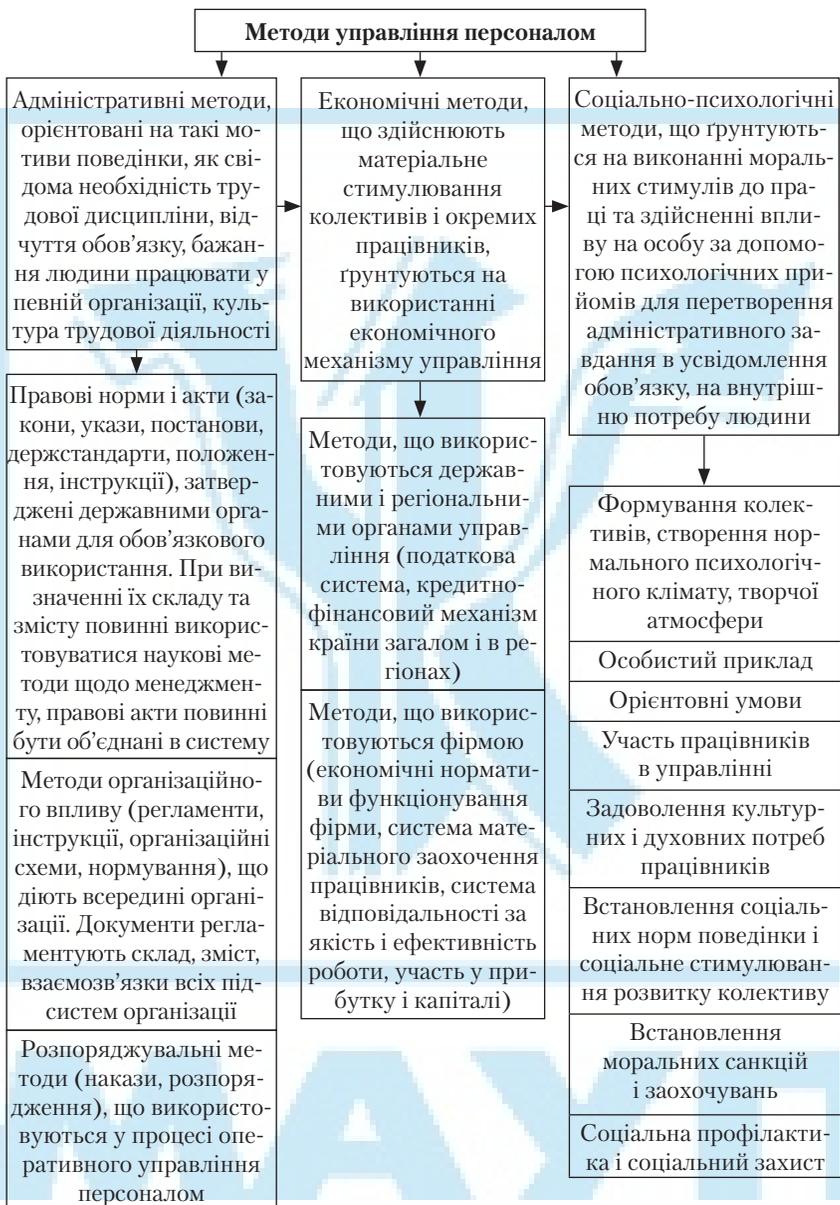


Рис. 81. Методи управління персоналом організації [44]

- визначення заробітної плати і пільг: розробка структури і системи заробітної плати та пільг з метою залучення, найму і збереження службовців;
- профорієнтація та адаптація: набір нових працівників в організацію та у її підрозділи, розвиток у працівників розуміння того, що очікує організація і яка праця в ній дістає позитивну оцінку;
- навчання: розробка програм для навчання трудових навичок, які необхідні для ефективного виконання роботи;
- оцінка трудової діяльності: розробка методик оцінки трудової діяльності та доведення їх до працівників;
- підвищення, пониження, переведення, звільнення: розробка методів переміщення працівників на посади з більшою або меншою відповідальністю, розвиток їх професійного досвіду шляхом переміщення на інші посади, а також припинення договорів найму;
- підготовка керівних кадрів, управління просуванням по службі: розробка програм, спрямованих на розвиток здібностей і підвищення ефективності праці керівних кадрів.

Важливим напрямом роботи з персоналом на підприємстві є кадрова політика, що являє собою цілісну та об'єктивно зумовлену стратегію роботи з персоналом, яка поєднує різні форми, методи і моделі кадрової роботи і має на меті створення згуртованого, відповідального і високопродуктивного колективу, здатного адекватно реагувати на зміни вимог ринку [108].

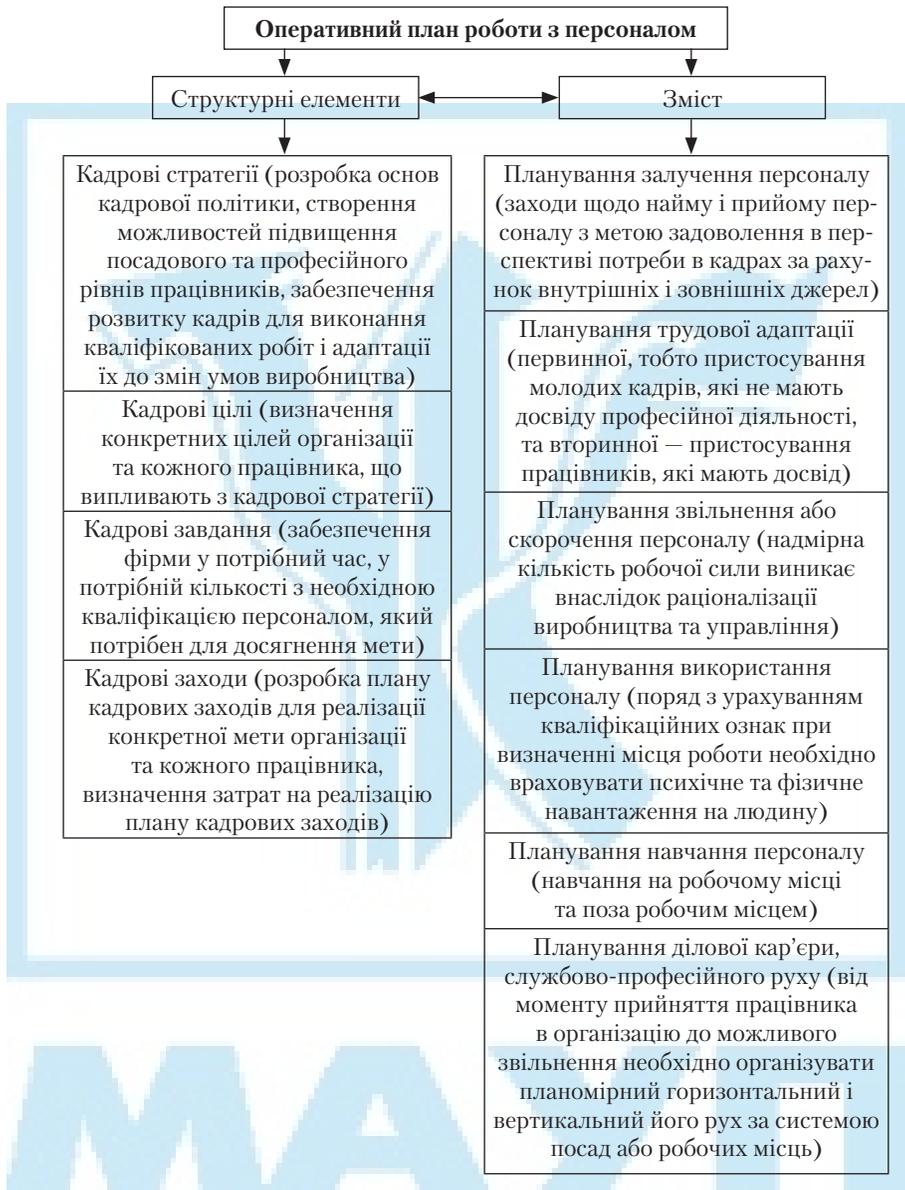
Кадрова політика конкретно проявляється у вигляді адміністративних і моральних норм поведінки працівників на підприємстві. Важливим напрямом роботи з персоналом є кадрове планування, мета якого — забезпечення робочих місць у необхідний момент і в необхідній кількості тими, хто їх шукає, відповідно до своїх здібностей, кваліфікації і вимог виробництва. Разом з тим робочі місця повинні, з точки зору продуктивності та мотивації, дати можливість працівникам розвивати свої здібності, підвищувати продуктивність праці, відповідати вимогам умов та організації праці.

Кадрове планування базується на оперативному плані роботи з персоналом, виконання якого є основою успіху суб'єкта ринкових відносин у конкурентній боротьбі. Оперативний план роботи з персоналом — це комплекс взаємопов'язаних заходів, після здійснення яких реалізується кадрове планування в організації (рис. 82).

Науково-технічна революція, яка істотно змінила джерела конкурентоспроможності підприємства, зумовила необхідність розробки нових підходів до активізації трудової поведінки персоналу підприємства. Якщо індустріальне суспільство спрямовувало менеджмент у рамках парадигми “економічної людини” на розвиток економічного потенціалу підприємства, то в умовах постіндустріального суспільства менеджмент змушений переходити до парадигми “соціальної людини”, його більше турбують соціальні аспекти функціонування виробничих систем, емоційно-психологічний клімат, що існує в трудових колективах. Інформатизація та інтелектуалізація праці, з одного боку, надзвичайно підвищили навантаження на психіку людини, з іншого — потребують від неї більше творчих підходів до виконання трудових функцій, уміння працювати в колективі. А цьому сприяє психологічно комфортний клімат на робочому місці та відповідність якостей людини, закладених у неї природою і сформованих соціальним досвідом, характеру трудових функцій і тій ролі, яку вона виконує в колективі.

Ефект самоорганізації праці формується під впливом складної системи соціально-психологічних чинників, аналіз яких показує, що активізація трудової поведінки персоналу багато в чому визначається створенням умов для самовиявлення особистості (рис. 83).

На поведінку окремого працівника дедалі сильніше впливають колектив, у якому він працює, і культурні традиції, що склалися, а ефективність роботи колективу, у свою чергу, багато в чому визначається психологічними характеристиками керівника, стилем його роботи. Підвищені вимоги висуваються до таких ділових якостей керівника, як завзятість, рішучість,



**Рис. 82. Структура і зміст оперативного плану роботи з персоналом організації [44]**



**Рис. 83. Система чинників активізації персоналу підприємства [25]**

лідерство, товарицькість, здатність впливати на інших людей, новаторство, упевненість, організованість та інші, а також до його моральних якостей, які повинні відповідати прийнятним у суспільстві етичним нормам поведінки, загальній культурі підприємства і свідчити про його соціальну відповідальність.

У трансформаційній економіці менеджери підприємств повинні звертати особливу увагу на згадані чинники, що впливають на персонал підприємства, бо від цього залежать результати роботи колективу і його конкурентоспроможність на ринку.

У цьому значну роль відіграє мотивація, яка є основою будь-якої поведінки людини і зусиль, спрямованих на підвищення результативності діяльності. Слід зазначити, що мотивація — це є процес, який спонукає окрему людину або групу людей на досягнення цілей організації. Мотивація трудової діяльності — складний, відносно стійкий процес, зумовлений певними особистісними характеристиками людини, а також певною необхідністю задоволення її потреб та їх відповідності зовнішнім умовам у процесі діяльності. Вона є сукупністю внутрішніх і

зовнішніх сил, що спонукають людину до діяльності, зумовлюють поведінку, форму діяльності, надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтована на досягнення особистих цілей і цілей організації. Це досягається за допомогою методів, що класифікуються у певний спосіб (рис. 84).



Рис. 84. Класифікація методів мотивації [43]

Найефективнішим засобом підвищення мотивації є публічна висока оцінка гарної роботи, компетентності та вмій членів колективу. Від того, як організована система мотивації праці, значною мірою залежить ефективність роботи колективу, а отже, й конкурентоспроможність фірми на ринку.

Ефективність управління персоналом визначається ступенем реалізації загальних цілей організації. Управління нею можна умовно поділити на два етапи: оцінка загальної ефектив-

ності функціонування трудових ресурсів і визначення “вузьких місць” організації, планування та здійснення заходів, спрямованих на підвищення ефективності. Якщо перше завдання безпосередньо стосується моделювання економічних процесів і спирається на відповідний інструмент, то друге — скоріше завдання менеджменту. Повна ефективність колективної діяльності персоналу (E) при виконанні певної елементарної операції оцінюється як функція чотирьох компонентів:

$$E = K_1 (K_2 E_{\text{ПС}} + K_3 E_{\text{К}} + K_4 E_{\text{ПР}} + K_5 E_{\text{НС}}), \quad (6)$$

де  $E_{\text{ПС}}$  — психосоціальна ефективність;  $E_{\text{К}}$  — ефективність комунікацій;  $E_{\text{ПР}}$  — професійна ефективність;  $E_{\text{НС}}$  — складова ефективність, зумовлена сприятливістю навколишнього середовища;  $K_1, K_2, K_3, K_4, K_5$  — відповідно коефіцієнти повної ефективності, психосоціальної ефективності, ефективності комунікації, професійної ефективності та сприятливості навколишнього середовища.

Розрахунки показали, що, як правило:

$$K_1 = 1,0; K_2 = 0,3; K_3 = 0,2; K_4 = 0,3; K_5 = 0,2. \quad (7)$$

Крім методу оцінки ефективності колективної діяльності групи працівників, існують й інші методи аналогічного призначення. Більшість з них базуються на визначенні ймовірності виконання робочою групою деяких цільових операцій, що визначають призначення системи і ступінь завантаження кожного працівника. Існують підходи до розрахунку виробничої програми об’єднання, які, як правило, зводяться до розв’язання такої задачі лінійного програмування:

$$\sum_{i=1}^L \sum_{j=1}^N p_{jl} x_{jl} \rightarrow \max, \quad (8)$$

$$\sum_{j=1}^N B_{fjl} x_{jl} \leq \Phi_{fl}, \quad f = \overline{1, F}, l = \overline{1, L}, \quad (9)$$

$$\underline{x}_j \leq \sum_{l=1}^L x_{jl} \leq \overline{x}_j, j = \overline{1, N}, \quad (10)$$

де  $j$  – індекс виробу, що випускається;  $l$  – індекс підприємства;  $f$  – індекс устаткування;  $F$  – виробничі фонди підприємства;  $p_{jl}$  – прибуток, який одержується від реалізації одиниці  $j$ -виробу на  $l$ -підприємстві;  $B_{fjl}$  – норма витрат  $f$ -групи устаткування на  $l$ -підприємстві для виробництва одиниці  $j$ -виробу;  $N$  – кількість продукції;  $\Phi_{fl}$  – виробнича потужність  $l$ -підприємства за  $f$ -групою устаткування;  $x_{jl}$  – невідома величина випуску  $j$ -виробів на  $l$ -підприємстві;  $\underline{x}_j, \overline{x}_j$  – нижня і верхня межі виробництва  $j$ -виду з урахуванням внутрішньої кооперації виробів, тобто:

$$\overline{x}_j = \underline{x}_j + \sum_{l=1}^L \sum_{k=1}^K d_{kj} x_{jl}, j = \overline{1, N}, \quad (11)$$

$$\underline{x}_j = \overline{x}_j + \sum_{l=1}^L \sum_{k=1}^K d_{kj} x_{jl}, j = \overline{1, N}, \quad (12)$$

де  $k$  – індекс комплектувальних виробів;  $d_{kj}$  – норма комплектації;  $\underline{x}_j, \overline{x}_j$  – мінімально і максимально допустиме виробництво виробів.

Оскільки персонал як специфічний ресурс бере участь у процесі виробництва на кожній його стадії і є одним із найістотніших джерел резервів підприємства, його бажано виділяти і, таким чином, отримати додаткову групу обмежень:

$$\sum_{j=1}^N T_{fjl} x_{jl} \leq W_{fl}, f = \overline{1, F}, l = \overline{1, L}, \quad (13)$$

де  $T_{fjl}$  – норма трудових витрат при роботі на устаткуванні типу  $f$  на  $l$ -підприємстві для виробництва одиниці  $j$ -виробу;  $W_{fl}$  – трудові резерви підприємства.

Для підвищення ефективності функціонування економічної системи в цілому треба враховувати показник повної ефективності функціонування трудових ресурсів. Для цього ефективність вноситься до складу багатокритеріальної цільової функції:

$$E \rightarrow \max. \quad (14)$$

Отриманий оптимальний розв'язок такої задачі дає уявлення про планову потребу в трудових ресурсах не тільки в кількісному, а й, що особливо суттєво, в якісному плані. Це дає змогу визначити “вузькі місця” системи управління персоналом за оцінками ефективності функціонування персоналу, отриманими на практиці, і розпочати другий етап управління персоналом – організацію управлінських заходів.

Для оцінки економічної ефективності системи менеджменту персоналу використовується показник ефекту від цієї діяльності. Розвиток трудового потенціалу колективу підприємства як результат прийнятих управлінських рішень є передумовою одержання додаткового результату від виробничої діяльності. Цей додатковий результат і є джерелом ефекту, що може набувати різних форм й оцінюватися за різними показниками.

Система менеджменту персоналу покликана впливати на трудовий потенціал для зміни його параметрів у потрібному для підприємства напрямку.

Ефективність системи управління персоналом визначається співвідношенням фінансових витрат і отриманих результатів. Економічна ефективність може розраховуватися як для системи загалом по підприємству, так і для окремих підрозділів, з урахуванням результатів їх діяльності. У межах кожного виду діяльності відбувається приплив  $\Pi_i(t)$  і відплив  $V_i(t)$  коштів, що в термінах управління персоналом можна визначити як прибуток від поліпшення організації праці, якості управлінських рішень тощо та витрати на навчання, перепідготовку, відбір кадрів та ін. Визначимо різницю між ними через  $\Phi_i(t)$ :

$$\Phi_i(t) = \Pi_i(t) - V_i(t), \quad (15)$$

де  $i$  – номер виду діяльності (1, 2, 3,...);  $V_i$  – норма витрат за видами продукції;  $\Pi_i$  – прибуток за окремими групами продукції.

Управління персоналом є ефективним настільки, наскільки успішно використовується потенціал працівників підрозділів для реалізації поставлених цілей, а також наскільки цілі кожного працівника підрозділу адекватні цілям організації.

### **Основні терміни і поняття**

Персонал підприємства; структура кадрів; професія; спеціальність; кваліфікація; промислово-виробничий персонал (ПВП): робітники, керівники, фахівці, службовці; обліковий склад; явочна кількість; середньооблікова кількість; кадрова політика; управління персоналом; методи управління персоналом; методи мотивації.

### **Питання для самоконтролю**

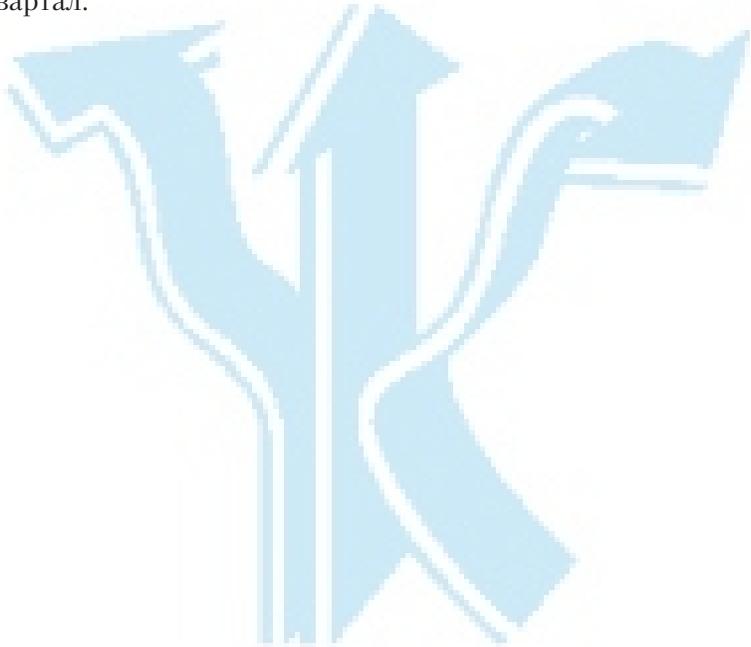
1. У чому суть управління персоналом?
2. Розкрити значення поняття ПВП та його структуру.
3. Відмінність понять “професія”, “спеціальність”, “кваліфікація”.
4. Мотивація персоналу і її складові.
5. У чому суть кадрової політики?

Розв’яжіть задачі:

- Розрахуйте кількість технологів на підприємстві, якщо запланований річний обсяг виробництва устаткування, на яке необхідно розробити технологічні процеси, дорівнює 5000 тис. грн; умовно-річний виробіток одного технолога, розрахований за фактичним річним обсягом виробництва, у грошовому виразі становить 25 тис. грн; коефіцієнт, що враховує додаткові роботи, які виконуються у процесі розробки технологічного процесу, дорівнює 1,15.
- У першому кварталі 2012 р. робітники підприємства VDQ відпрацювали 66,4 тис. людино-днів, або 491360 людино-год, у тому числі 1,5 тис. людино-год понад норму. Цілодобові простої становили 200 людино-днів, неявки на роботу — 9,4 тис. людино-днів, святкові та вихідні — 15 тис. людино-днів. Робочий день у 70 % робітни-

ків — 8 год, а у 30 % — 7 год. У кварталі 91 календарний день, 13 вихідних і 2 святкових дні.

Визначте: 1) середньооблікову і середньоявочну кількість робітників; 2) коефіцієнт використання середньооблікової кількості робітників; 3) коефіцієнт використання робочого дня; 4) коефіцієнт використання робочого часу за квартал.



**МАУП**

### МАРКЕТИНГ ТА АУДИТ ПЕРСОНАЛУ

---

---

Маркетинг персоналу — вид управлінської діяльності, спрямованої на довгострокове забезпечення організації людськими ресурсами. Ці ресурси утворюють стратегічний людський потенціал, за допомогою якого можна вирішити конкретні цільові завдання.

Маркетинг персоналу означає змістове розширення функції виробничого маркетингу у сферу керування людськими ресурсами. Він містить такі елементи:

- маркетинг як основний принцип керування, орієнтованого на ринок;
- маркетинг як метод систематизованого пошуку рішень. Через використання сучасних методів дослідження ринку формується база даних як для стратегічних, так і для оперативних рішень;
- маркетинг як засіб досягнення конкурентних переваг. Орієнтована й цілеспрямована комунікативна політика вирішує стратегічне завдання з подання на ринку власної організації як конкурентоспроможної і привабливої.

Маркетинг персоналу трактує робоче місце як продукт, що продається на ринку праці. З цього погляду елементи маркетингу персоналу можна подати в такий спосіб: він є напрямком стратегічного й оперативного планування персоналу; створює інформаційну базу для роботи з персоналом за допомогою методів дослідження зовнішнього і внутрішнього ринку праці; спрямований на досягнення привабливості роботодавця через комунікацію з цільовими групами (сегментами ринку) (див. дод. 9).

У закордонних організаціях у підходах до визначення складу і змісту завдань маркетингу персоналу варто виокремити два основних принципи.

*Перший принцип* передбачає розгляд завдань маркетингу персоналу в широкому значенні. Під маркетингом персоналу в цьому випадку розуміють певну філософію і стратегію керування людськими ресурсами. Персонал (у тому числі й потенційний) розглядається як зовнішні і внутрішні клієнти організації. Метою такого маркетингу є оптимальне використання кадрових ресурсів шляхом створення максимально сприятливих умов праці для підвищення його ефективності, розвитку в кожному співробітнику партнерського і лояльного ставлення до підприємства. Фактично це “продаж” підприємства своїм власним співробітникам. Принцип маркетингу персоналу в його широкому тлумаченні спирається на ринкове мислення, що відрізняє його від традиційних адміністративних концепцій керування кадрами.

*Другий принцип* передбачає тлумачення маркетингу персоналу у вузькому значенні — як особливу функцію служби керування персоналом. Ця функція спрямована на виявлення й покриття потреби підприємства в кадрових ресурсах.

Розглянемо основну відмінність між згаданими принципами. Широке тлумачення маркетингу персоналу має на увазі його віднесення до одного з елементів кадрової політики організації, реалізованого через розв’язання комплексу завдань служби керування персоналом (розробка цільової системи, планування потреби, ділова оцінка, керування кар’єрою, мотивацією тощо). У вузькому розумінні маркетинг персоналу передбачає виокремлення певної специфічної діяльності служби керування персоналом, причому ця діяльність порівняно відособлена від інших напрямків роботи кадрової служби.

Звідси маркетинговою концепцією керування персоналом є твердження, відповідно до якого однією з найважливіших умов досягнення цілей організації є чітке визначення вимог до персоналу, його соціальних потреб у процесі професійної діяльності й забезпечення задоволення цих вимог і потреб більш ефективними, ніж у конкурентів, способами.

Інформаційна функція маркетингу персоналу полягає у створенні інформаційного базису, що являє собою основу пла-

нування у сфері сегментування ринку і комунікацій за цільовими групами (сегментами ринку). Вона може бути диференційована на такі окремі функції: вивчення вимог, що висуваються до посад і робочих місць; дослідження зовнішнього і внутрішнього середовища організації; дослідження ринку праці; вивчення іміджу організації як роботодавця.

Маркетингова інформаційна система в керуванні персоналом являє собою систему обміну відомостями, що дає змогу фахівцям з маркетингу персоналу аналізувати, планувати й реалізовувати маркетингові заходи. Основою системи маркетингової інформації з персоналу є джерела цієї інформації [14]:

- навчальні програми й плани випуску фахівців у навчальних закладах;
- навчальні програми додаткового навчання в комерційних навчальних центрах і для курсів перенавчання при біржах праці;
- аналітичні матеріали, які публікуються державними органами з праці й зайнятості (такі матеріали можуть готуватися за заявками організацій);
- інформаційні повідомлення служб зайнятості (бірж праці);
- спеціалізовані журнали й спеціальні видання, присвячені питанням працевлаштування, а також загальним проблемам керування персоналом;
- рекламні матеріали інших організацій, особливо організацій-конкурентів;
- бесіди фахівців з маркетингу персоналу з потенційними співробітниками організації, із зовнішніми партнерами, з працівниками своєї організації та ін.

Мета всіх комунікаційних заходів у рамках маркетингу персоналу — встановити і реалізувати шляхи покриття потреби в персоналі, а також подати переваги організації як роботодавця.

Об'єктами комунікаційної функції є:

- працівники організації, які є учасниками внутрішнього ринку праці, а також носіями іміджу організації;
- зовнішній ринок праці як комплексне джерело потенційних претендентів;

- відкритість системи керування (зокрема її інформаційної складової) як основного фактора впливу на формування суджень про організацію.

Передумовою ефективного виконання комунікаційної функції є сегментування ринку праці. Сегментування являє собою процес поділу попиту на персонал і його пропозицію на окремі елементи, що відрізняються подібною реакцією на певний мотив зайнятості. Ці елементи являють собою цільові групи, на які орієнтується роботодавець у своїх відносинах з ринком праці. Утворені цільові групи повинні бути за можливості однорідні за своїм внутрішнім змістом, але різномірні за зовнішнім складом.

Основними методами сегментування ринку праці є факторний і кластерний аналізи. Факторний аналіз виокремлює критерії формування цільових груп. Прийнятими у світовій практиці маркетингу персоналу видами критеріїв сегментування є географічний, демографічний, економічний, психографічний, поведінковий. Кластерний аналіз виокремлює носіїв певних ознак, що характеризуються однорідністю.

Приклад виокремлення деяких цільових груп за критеріями (факторами) сегментування подано у табл. 29.

*Таблиця 29*

#### **Виокремлення цільових груп за критеріями сегментування**

<b>Критерій сегментування</b>	<b>Зміст параметрів</b>
Географічний	Регіон, адміністративний поділ, кількість
Демографічний	Вік, стать, сімейний стан, національний склад
Економічний	Рівень освіти, зайнятість за віком, за професійною належністю, за галузевою структурою, рівень доходів, виробничий стаж
Психографічний	Особистісні якості, тип особистості, життєві потреби
Поведінковий	Кар'єрні орієнтації, мотиваційні установки, ступінь зацікавленості в роботі

Комбінування кількох цільових груп за одним або декількома критеріями сегментування може забезпечити підвищення внутрішньої однорідності цільових груп. Наведені в таблиці сегменти стосуються як зовнішнього, так і внутрішнього ринку праці.

Ефективне сегментування дає змогу чіткіше визначити основний предмет відносин роботодавця з ринком праці — встановлення і практичне використання джерел і шляхів покриття потреби в персоналі.

Джерела покриття потреби в персоналі можуть бути зовнішніми і внутрішніми стосовно організації-роботодавця.

Зовнішні джерела — це об'єкти професійної інфраструктури, що забезпечують покриття потреби в персоналі організації. Внутрішні джерела — це можливості організації в самозабезпеченні потреби в персоналі.

Шляхи покриття потреби в персоналі являють собою способи придбання персоналу в певного джерела покриття кадрової потреби.

При визначенні шляхів покриття додаткової потреби в персоналі за ступенем участі організації у процесі придбання співробітників зазвичай виокремлюють два різновиди — активні й пасивні.

Активні шляхи покриття потреби в персоналі:

- організація набирає персонал безпосередньо в навчальних закладах за допомогою укладення двосторонніх угод як з навчальним закладом, так і з учасником навчання;
- організація подає заявки на вакансії у місцеві або міжрегіональні служби зайнятості (біржі праці);
- організація використовує послуги консультантів з персоналу (які можуть також виконувати посередницькі функції з підбору кандидатів) і послуги спеціалізованих посередницьких фірм з найму персоналу;
- організація вербує новий персонал через своїх співробітників. Це відбувається головним чином у трьох напрямках: вербування кандидатів із сімейного кола співробіт-

ників; вербування кандидатів в інших організаціях; вербування в навчальних закладах;

- організація укладає лізингові угоди з іншими роботодавцями на певних умовах надання кадрових ресурсів.

Пасивні шляхи покриття потреби в персоналі:

- організація повідомляє про свої вакантні місця через рекламні оголошення в засобах масової інформації і спеціальних виданнях;
- організація очікує претендентів після проведення рекламної кампанії місцевого характеру.

У табл. 30 показано залежність вибору шляхів залучення персоналу від ситуації на ринку праці. Через буквено-цифрову індексацію позначено відповідну групу (А — активні, П — пасивні) і порядковий номер шляху (виходячи з наведеної вище послідовності їх опису).

Таблиця 30

#### Залежність шляху залучення персоналу від ситуації на ринку праці

Ситуація на ринку праці	Шляхи залучення персоналу
Сприятлива	(П1), (П2)
Урівноважена	(П1), (А2), (П2), (А3), (А4)
Напружена	(П1), (А1), (А3), (А4), (А5)
Низькі витрати на придбання персоналу	(П2), (А1), (А2), (А4), (А5)
Високі витрати на придбання персоналу	(П1), (А3), (А4)

Перелічені варіанти шляхів залучення персоналу пов'язані із зовнішніми джерелами покриття потреби в кадрах. Власна організація може розглядатися як внутрішнє джерело. Шляхами покриття потреби в персоналі в цьому разі є: переміщення працівників у рамках одного або кількох підрозділів, причому воно може відбуватися або з відповідним перенавчанням, або без нього; переміщення працівників на вищий ієрархічний рівень організації (як правило, з додатковим навчанням); формування нової функціональної ролі працівника в рамках колишнього робочого місця при відповідному додатковому навчанні.

Сутність маркетингової роботи з вибору шляхів покриття потреби в персоналі зводиться до таких основних етапів:

- встановлення джерел покриття потреби;
- визначення шляхів залучення персоналу;
- аналіз джерел і шляхів з погляду їх відповідності вимогам якісних і кількісних параметрів потенційних співробітників, а також витрат, пов'язаних з використанням того чи іншого джерела і шляху залучення персоналу;
- вибір альтернативних або комбінованих варіантів джерел і шляхів.

Одним із проявів комунікаційної функції маркетингу персоналу є здійснення внутрішньоорганізаційних зв'язків. Основним завданням цих зв'язків стає виведення на перший план неформальних елементів відносин в організації, які формуються в рамках формальної структури. Тим самим у співробітників організації складається позитивний імідж їхнього роботодавця. Цей імідж може впливати на закріплення людських ресурсів усередині організації, а також працювати на поліпшення іміджу роботодавця поза організацією, тому що власні співробітники розглядаються як носій іміджу.

У маркетингу персоналу виокремлюють два основних напрямки зв'язків: комунікацію в рамках виробничого процесу; соціальні потреби, незалежні від виробничого процесу.

До можливих заходів щодо підтримки комунікацій у рамках виконання виробничих завдань належать:

- формування стилю керування, який забезпечував би причетність співробітників до процесів прийняття рішень;
- повнота й об'єктивність оцінки персоналу;
- регулярні збори й бесіди зі співробітниками, у процесі яких обговорюються заходи щодо керування організацією;
- діюча внутрішньоорганізаційна система прийняття і розгляду пропозицій співробітників і т. ін.

Задоволення соціальних потреб поза виробничим процесом може забезпечуватися, наприклад, через такі заходи:

- консультування співробітників з персональних проблем;

- формування груп вільного часу;
- організація спортивних заходів;
- видання внутрішньофірмового журналу;
- організація внутрішньофірмових свят і т. ін.

Розглянемо японську систему управління персоналом. Її особливістю є те, що вона створюється в рамках діючої структури і гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків і стимулів, функціонує в межах існуючих організаційних рамок. Ставиться завдання забезпечити тісні робочі зв'язки між керівниками різного рівня в рамках фірми шляхом:

- широкої мережі консультативних та інших органів, що дають змогу здійснювати підготовку і приймати рішення (за деякими оцінками, кожен керуючий у японській компанії бере участь у роботі 60–80 формальних і неформальних робочих груп, які тісно співпрацюють між собою);
- спеціально розробленої і постійно діючої системи переміщення керівників на різні посади усередині фірми для вироблення в них універсалізму;
- постійного процесу підвищення кваліфікації кадрів у рамках різних семінарів, робочих груп тощо, до якого залучаються представники різних функціональних служб і рівнів управління.

Нормою є трудова ротація (ротація посад). Як правило, службовці переводяться з однієї роботи на іншу раз на 5 років. Іноді ротація відбувається в тій самій робочій групі, але для кандидата на керівну посаду характерне переведення на інший вид роботи. Нерідко ротація відбувається одночасно з просуванням по службі. Керівники, у тому числі й вищі, часто навчаються разом зі службовцями на виробництві. Зазвичай керуючий звертається до працівників з викладенням політики чи кампанії етики бізнесу. Часто проводяться ранкові “мітинги”, цехові збори, збори різних груп працівників, на яких говориться про завдання компанії і дається інформація, необхідна для роботи. Майстри, як правило, подають приклад усунення наявних недоліків. Японські корпорації часто проводять церемо-

нії святкування відкриття нових виробництв, Нового року, відзначають дні народження службовців, проводять спільні сніданки й обіди і т. ін., організують спортивні зустрічі, групові туристичні поїздки, половину витрат на які оплачує компанія, заохочують неформальні зв'язки між керівниками і службовцями [1].

Подальше вдосконалення системи управління персоналом на вітчизняних підприємствах (в організаціях) має спиратися на нагромаджений зарубіжний досвід. Ідеться передовсім про узагальнення й запозичення керівниками підприємств та організацій зарубіжного прогресивного досвіду стосовно державного фінансування і стимулювання внутрішньофірмової підготовки кадрів, використання сучасних систем оцінки персоналу, формування і застосування системи матеріального заохочення різних категорій працівників до високоефективної трудової діяльності, а також залучення значної частини персоналу до управління виробництвом (справами фірми).

У країнах з розвинутою ринковою економікою держава, беручи на себе основний фінансовий тягар підготовки та перепідготовки кадрів, створює єдиний механізм забезпечення зайнятості через взаємодію держави та підприємств. Цей механізм охоплює стимулювання з боку держави освітньої активності самих підприємств, кооперацію останніх з навчальними закладами, а також акумулювання та перерозподіл коштів підприємств з метою підготовки й перепідготовки робочої сили.

Взаємодія держави і підприємств передбачає використання різного інструментарію: фінансування, податкової політики, регулювання соціального страхування і забезпечення створення інформаційної та правової інфраструктури. Що стосується початкової професійної підготовки молоді, то державні органи передовсім стимулюють активність підприємства за допомогою прямого фінансування внутрішньофірмових систем навчання. Так, наприклад, за наймання та навчання молоді 16–18 років, яка ще не має повної середньої освіти, державні органи Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80 % витрат підприємств.

Об'єктом прямого фінансування державними органами Німеччини, Франції, Італії, Швеції стала так звана альтернативна форма підготовки кадрів, що охоплює молодь до 25 років. Ідеться про поєднання теоретичної підготовки в навчальному закладі з трудовою діяльністю в умовах часткової зайнятості. Відтак забезпечується відповідність зайнятості учня здобутих на поточний момент кваліфікації. Необхідною умовою такої форми навчання є наявність спеціальної програми, що забезпечує координацію підготовки у двох різних системах. Активний контроль підприємств за навчальним процесом зумовлює постійне коригування програм теоретичного навчання.

Методи прямого фінансування доповнюються непрямым стимулюванням внутрішньофірмової підготовки з боку держави через диференціювання податкової політики. Цей інструмент особливо активно використовується у США, де кошти, що спрямовуються на підготовку молодих працівників, повністю звільняються від оподаткування (за умови акредитування місцевими органами влади, тобто гарантування відповідності підготовки встановленим стандартам). У західноєвропейських країнах одним з джерел коштів державних органів на професійну підготовку є грошові відрахування самих підприємств. Так, у Франції існує порядок, за яким кожне підприємство з кількістю зайнятих понад 10 осіб зобов'язане відраховувати на цілі підготовки та підвищення кваліфікації працівників не менше 1% фонду заробітної плати.

Необхідність постійної перепідготовки персоналу висунула практично в усіх країнах з ринковою економікою вимогу створення системи спеціальних підрозділів фірм. Це навчальні центри та курси, відділи кадрової політики тощо. Систему професійної підготовки робітників мають 80% підприємств Японії. Витрати американських компаній на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу становлять до 5% прибутку, не враховуючи державних дотацій.

В економічно розвинених країнах велика увага приділяється осучасненню систем оцінки різних категорій персоналу. Передовсім значно збільшується застосування самооцінки персо-

налу. За результатами досліджень, проведених американською корпорацією “Дженерал електрик”, близько 90% керівників і 86% підлеглих самооцінку персоналу вважають обов’язковою складовою системи оцінки в цілому.

Узагальнюючи досвід зарубіжних підприємств, можна сформулювати основну мету маркетингу персоналу: забезпечення кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток.

### **Аудит персоналу**

У відповідь на істотне збільшення обсягу й складності кадрової роботи закономірно виник й аудит персоналу (соціальний аудит) як своєрідний інструмент керування, подібний до фінансового або бухгалтерського аудиту. Його суть зводиться до діагностики причин проблем, що виникають в організації, оцінки їх важливості і можливостей розв’язання, формулювання конкретних рекомендацій для керівництва організації. Інакше кажучи, соціальний аудит — це аналіз факторів соціальних ризиків і вироблення пропозицій щодо зниження їх впливу. Він ставить за мету оцінити здатність організації розв’язувати проблеми, які виникають усередині організації та за її межами, і керувати тими з них, які безпосередньо впливають на трудову діяльність індивідуума. Таким чином, мета аудиту персоналу (соціального аудиту) — експертиза роботи органів керування підприємством у сфері підвищення ефективності трудової діяльності, зниження плинності й абсентеїзму, підвищення задоволеності працею у працівників.

Нині аудит персоналу — це інструмент керівництва й керування, а також спосіб спостереження, подібний до фінансового або бухгалтерського аудиту, призначений для конкретної сфери — трудових відносин.

Специфіка аудиту персоналу базується в основному на природі й характері об’єкта аудиту, які диктують використання тих чи інших методів, придатних для цього типу. Сфера людських ресурсів має в основному якісні характеристики, тому, щоб компенсувати недостатність кількісної інформації, ауди-

тор використовує методи й техніку, властиві для сфери соціальних наук.

Зазвичай у рамках людського аудиту в компаніях здійснюються:

- аудит відповідності;
- аудит ефективності;
- стратегічний аудит.

Для кращого розуміння цих понять розглянемо їх далі більш конкретно.

### **Аудит відповідності**

*Аудит відповідності* оцінює відповідність практичних дій нормам, правилам, планам і приписам, що існують в організації, а також якість інформаційного обміну між його підрозділами. Аудит відповідності охоплює такі напрямки:

- аналіз штатного розпису, оцінка його обґрунтованості, наявності плану розвитку;
- оцінка відповідності посадових інструкцій кваліфікаційним характеристикам працівників;
- оцінка підбору і наймання персоналу (якими методами, вартість наймання); аналіз реалізації плану кадрового росту;
- аналіз виконання програми підвищення професійної кваліфікації, вартість підвищення кваліфікації;
- аналіз облікового складу працівників за віковими, освітніми, статевими ознаками, природного убування і його відповідність організації;
- аналіз умов праці і техніки безпеки;
- аналіз трудових відносин у колективі (наявність конфліктних ситуацій, опору змінам, психологічна сумісність працівників, психологічний клімат підприємства і його підрозділів);
- оцінка взаємодії організації зі службами працевлаштування, навчальними закладами, місцевими органами влади, організаціями-конкурентами.

Для керування персоналом в організації розробляється комплекс процедур, які формалізуються в довідниках, посіб-

никах та інших нормативних документах. У процесі аудиту перевіряється, з одного боку, їх дотримання, а з іншого — спрямованість на забезпечення інтересів фірми.

### **Аудит ефективності**

*Аудит ефективності (аудит керування)* оцінює відповідність методів внутрішнього керування організацією його цілям і можливість їх удосконалення.

Для вироблення й обґрунтування пропозицій аудитор повинен вивчити не тільки досягнуті результати, а й весь спектр процедур, за допомогою якого вони були досягнуті. Аудит ефективності починається з аудиту процедур. Він також відповідає на запитання:

- Чи відповідають результати поставленим цілям?
- Чи відповідають процедури внутрішнього контролю керування організацією поставленим цілям?
- Чи можна полегшити або поліпшити процедури керування для більш легкого досягнення поставлених цілей?

Нарешті, виходячи з результатів, аудитор визначає передбачувані й непередбачувані наслідки своєї діяльності (хибні дії, витрати).

Аудитор вивчає можливості поліпшення керування для більш ефективного досягнення поставлених завдань, включаючи нові адміністративні технології: інформаційну, канцелярську і телекомунікаційну. Аудит керування персоналом передбачає:

- оцінку поточного стану політики і практики керування персоналом організації;
- визначення відповідності практики керування персоналом попередньо встановленим стандартам;
- розробку плану необхідних дій з метою посилення практики і політики керування персоналом.

Проведення аудиту повинно дати відповідь на такі питання:

- Чи відповідає служба керування персоналом за зовнішнє оточення, тобто чи вважає вище керівництво організації, що його виробництво, маркетинг, обслуговування, фі-

нанси й сприятливі функції були обслужені цією службою на необхідному рівні і чи відчуває персонал організації, що роботодавці справедливі?

- Чи ефективно організована служба керування персоналом для виконання своїх функцій, чи інтегровані політика й практика керування персоналом у стратегічне планування?
- Чи укомплектована служба керування персоналом компетентними людьми, здатними до навчання і тісного співробітництва з іншими службами організації для досягнення стратегічних цілей?

Аудит служби керування персоналом здійснюється на трьох рівнях:

- стратегічному — зосереджений на практиці керування персоналом з погляду вищого керівництва. Він включає ступінь інтеграції практики керування персоналом в організаційну стратегію і планування, а також ступінь централізації функцій керування персоналом;
- управлінському — фокусується на конфліктах служби керування персоналом з лінійними менеджерами, а також на ступені правильності застосування лінійними менеджерами рекомендацій служби керування персоналом;
- операційному — спрямований на детальний розгляд правильності окремих процедур, що характеризують функціонування служби керування персоналом.

В економічно розвинених країнах велика увага приділяється осучасненню систем оцінки різних категорій персоналу. Передовсім значно збільшується застосування самооцінки персоналу. За результатами досліджень, проведених американською корпорацією “Дженерал електрик”, близько 90% керівників і 86% підлеглих самооцінку персоналу вважають обов’язковою складовою системи оцінки в цілому.

Досить ефективним методом оцінки керівників і спеціалістів є оцінка за досягненням поставлених цілей. Оцінка за цілями містить, як правило, такі етапи: 1) визначення кількох ключових функцій працівників; 2) конкретизація кожної функції

встановленням певних економічних показників (обсяг робіт, якість, витрати, прибуток тощо); 3) визначення конкретних показників для оцінки результатів діяльності; 4) порівняння досягнутих результатів із заздалегідь встановленими “стандартами виконання” і визначення оцінного бала; 5) розрахунок середньої оцінки, що відображає рівень досягнення поставлених цілей. Такий метод оцінки діяльності працівників застосовує, наприклад, американський банк “Чейз Манхеттен”.

Чи не найбільшою уваги вартий зарубіжний досвід формування та застосування багатоаспектної системи матеріального заохочення персоналу, ключовими елементами якої є: використання тарифної системи; застосування прогресивних форм оплати праці; поширення оригінальних систем преміювання і стимулювання нововведень; вища оплата розумової праці; істотна індивідуалізація заробітної плати.

Повсюдно використовується тарифна система в різноманітних її модифікаціях як інструмент диференціації оплати праці залежно від складності, умов і важливості роботи. У країнах з розвинутою ринковою економікою переважно застосовуються єдині тарифні сітки для робітників, спеціалістів і службовців. Кожна галузь економіки, як правило, формує власні тарифні сітки, які, у свою чергу, модифікуються на рівні фірм. Наприклад, на італійській фірмі “Оліветті” використовується 20-розрядна тарифна сітка, а в американській автомобільній корпорації “Форд моторс” — 23-розрядна. В японських фірмах традиційно основна ставка визначається з урахуванням віку й стажу роботи, а так звана трудова ставка — залежно від кваліфікації та результативності праці.

### **Стратегічний аудит**

*Стратегічний аудит* виявляє ступінь узгодження політики керування персоналом з цілями організації, його глобальною і соціальною стратегіями, а також встановлює ступінь зв'язку соціальної політики зі специфікою організації і зовнішніх умов.

Аудитор повинен також перевірити зв'язок між основними керівними принципами політики керування людськими ресур-

сами й цінностями, оголошеними організацією у своєму плані розвитку.

Специфіка будь-якого аудиту орієнтована на природу досліджуваного об'єкта й диктує використання певних методів. Сфера людських ресурсів описується в основному якісними характеристиками. Тому для компенсування відсутньої кількісної інформації необхідно застосовувати методи й техніку, властиві для соціальних наук. Такий підхід дає змогу виявити здатність підприємства розв'язувати соціальні проблеми, що безпосередньо впливають на трудову діяльність індивідуума.

Як правило, в організаціях використовується зовнішній аудит. Керівництво звертається до консалтингової фірми із запрошенням здійснити експертизу соціального характеру, наприклад, при впровадженні нової технології, перепрофілюванні виробництва, структурній реорганізації, створенні тимчасових або оперативних творчих груп, розв'язанні конфліктних ситуацій між працівниками і роботодавцем. Експерт, що здійснює аудиторську перевірку, повинен добре орієнтуватися у фінансових питаннях, управлінській етиці, соціально-психологічних аспектах керування, знати трудове й адміністративне право.

Основними етапами діяльності аудитора є:

- ознайомлення з поставленим завданням;
- визначення меж своїх дій;
- вивчення соціального балансу та іншої документації самого підприємства і нормативних документів;
- складання запитальників та анкет;
- підготовка деталізованої робочої програми;
- реалізація роботи і складання звіту.

Зазвичай така експертиза одного або кількох однопрофільних підприємств займає близько 10 місяців роботи 3–4 експертів.

Соціальний аудитор розпочинає перевірку з вивчення і дослідження результатів діяльності підприємства, щоб за допомогою довідкових матеріалів і нормативних документів виявити всі відхилення від норм і стандартів. Особлива увага при

цьому приділяється фінансовим і бухгалтерським документам, даним аналітичного і синтетичного обліку, а також витратам на утримання персоналу.

Дослідження результатів діяльності підприємства з використанням довідкових матеріалів і нормативних документів дає змогу виявити відхилення від норм і стандартів, визначити сильні і слабкі сторони підприємства, виокремити наявні і майбутні проблеми (ризики), зробити аналіз причин їх виникнення, запропонувати замовникові рекомендації щодо подальших дій [12].

Перед початком обстеження аудитор повинен чітко зафіксувати для себе три основних відправних моменти:

- переконатися в тому, що існує реальність створення чіткої рівноваги між вигодою підприємства і сподіваннями персоналу;
- визначити можливість використання одержуваних результатів для реалізації основної мети — підвищення рівня компетентності персоналу;
- визначити тип аудиту й об'єкти вивчення.

Після цього складають докладний, деталізований план досліджень.

Для ознайомлення з фірмою, вироблення програми перевірки аудитор спочатку проводить попереднє анкетування або опитування співробітників. Значний обсяг інформації дає вивчення соціального балансу підприємства, який складають зазвичай раз на три роки, і планів соціального розвитку.

Попереднє анкетування дає змогу аудиторів розробити програму перевірки з урахуванням специфіки підприємства і вибрати значимі точки, на яких зосередити подальшу роботу. Аудитор відповідає за застосування придатних засобів для одержання достовірних і задовільних результатів.

Можна виокремити чотири *етапи експертизи*:

1. Проведення попереднього анкетування або опитування. Аудитор повинен ознайомитися з контрольованою фірмою, щоб визначити значимі точки для перевірки, виробити програму перевірки, грамотно розподілити свій час і дії. Цей етап яв-

ляє собою попередню діагностику. Інструменти цього процесу розглянуто далі.

2. Обґрунтування робочої деталізованої програми (особи, з якими потрібно зустрітися й переговорити, використовувані матеріальні кошти й документи, часові рамки).

3. Реалізація аудиторської перевірки.

4. Редагування звіту.

Серед видів діяльності аудитора найчастіше зустрічаються запитальники, що охоплюють шість груп запитань: Що? Хто? Де? Коли? Скільки? Як? Після кожної відповіді ставиться контрзапитання: Чому?

### **Основні терміни і поняття**

Маркетинг персоналу; аудит персоналу; керування людськими ресурсами; маркетингова інформація; комунікаційна функція; цільові групи; покриття потреби в персоналі; залучення персоналу; аудит ефективності; аудит відповідальності; стратегічний аудит.

### **Питання для самоконтролю**

1. Що включає в себе поняття “аудит персоналу”?
2. Специфіка аудиту персоналу.
3. Чому вдосконалення системи управління повинно спиратися на зарубіжний досвід?
4. Назвіть методи прямого фінансування.
5. Основна мета аудиту персоналу.
6. На скількох і яких рівнях здійснюється аудит служби керування персоналом?

МАУП

## АНАЛІЗ І ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

---

---

При плануванні праці в організації в умовах економіки адміністративно-командного типу використовувалися такі показники, як кількість персоналу, темпи збільшення продуктивності праці, фонд заробітної плати, величина середньої заробітної плати. Міністерства і відомства колишнього СРСР жорстко контролювали рівень виконання норм, величину окладів і тарифних ставок. В умовах ринку роль і місце цих показників у плануванні істотно змінилися, з'явилися нові показники. Для ринку немає особливого значення, який склався в організації фонд заробітної плати чи якою була середня зарплата. Важливим є інший показник — скільки було витрачено праці на виробництво одиниці продукції. Причому цей показник необхідно порівнювати з величиною, досягнутою конкурентами. На перший план виходять не кількість персоналу, не фонд заробітної плати і не середня зарплата й подібне, а величина витрат на персонал, віднесена до витрат на одиницю продукції. В Україні необхідно створити відповідну систему показників праці, яка враховувала б як закордонний досвід, так і особливості вітчизняної економічної ситуації. Ця система повинна бути однаковою для всіх організацій і регулярно друкуватися в офіційних джерелах. Приблизний перелік складових показників наводиться у табл. 31 [44].

Детальніше розрахункові формули наведено в довідниковому посібнику з питань організації та оплати праці [53], навчально-методичному посібнику [48] та довіднику [94].

### **Розрахунок потреби підприємства в робочій силі**

У ринкових умовах господарювання надзвичайно важливо визначити оптимальну кількість працівників, які потрібні для

виконання виробничої програми. Вихідними даними для визначення необхідної кількості працівників є: виробнича програма на плановий період часу; норми часу, норми виробітку; трудомісткість виробничої програми; організаційно-технічні заходи щодо зниження трудомісткості програми; звітні розрахункові дані про коефіцієнти виконання норм; баланс робочого часу одного працівника і деякі інші документи.

Таблиця 31

**Система показників праці для аналізу і планування в організаціях**

Показники	Одиниця вимірювання	Характеристика показника	Формула
1	2	3	4
<i>Загальноекономічні показники</i>			
Обсяг виробництва (кількість продукції на вартість одиниці продукції) або вартість виробленої продукції	млн. грн.	Масштаб виробництва	$V = \sum g_i St_i$
Величина основних фондів (капіталу підприємства)	млн. грн.	Масштаб капіталу	$F$
Питома вага основних фондів невиробничого призначення	%	Рівень соціального розвитку	$d_{F_{n,n}} = \frac{F_{n,n}}{F}$
<i>Продуктивність праці</i>			
У тому числі:		Ефективність використання трудових ресурсів	$\Pi_n = \frac{v}{r_n}$
• у натуральному вимірі	шт.		
• у вартісному вимірі	млн. грн.		
• у трудовому вимірі	1 година		
Трудомісткість	людино-година	Величина, зворотна до середнього виробітку	$t = \frac{1}{\Pi_n}$
Коефіцієнт змінності	чол.	Ступінь інтенсивного використання праці робітників	$k_c = \frac{\sum r_p}{r_{n,c}}$

1	2	3	4
Виробіток	кількість одиниць продукції в одиниці часу	Рівень вироб- ництва	$\Pi = \frac{v}{t}$
Загальні витрати робочого часу	тис. чол.	Ефективність використання праці	$T$
Питома вага фондів спожи- вання в прибутку	%	Рівень соці- ального роз- витку	$Y = \frac{\Phi_{cn}}{P}$
<i>Кадрові показники</i>			
Кількість промислово- виробничого персоналу	чол.	Величина організації	$r_n$
Питома вага окремих категорій персоналу, у тому числі:			
робітників	%	Структура персоналу	$d_p = \frac{r_p}{r_n} \cdot 100$
керівників	%	Структура персоналу	$d_k = \frac{r_k}{r_n} \cdot 100$
фахівців	%	Структура персоналу	$d_\phi = \frac{r_\phi}{r_n} \cdot 100$
службовців	%	Структура персоналу	$d_{cl} = \frac{r_{cl}}{r_n} \cdot 100$
Плинність кадрів	чол.	Незадоволе- ність умовами праці	$k_{nl} = \frac{r_{зв}}{r_n}$
Середній вік працюючих	років	Потенціал людського фактора	$\bar{l} = \frac{\sum_{i=1}^n r_i \cdot l_i}{r_n}$

Продовження табл. 31

1	2	3	4
Середній розряд виконаних робіт (працюючих)	од.	Потенціал людського фактора	$\bar{r} = \frac{\sum_{i=1}^n r_{ip} \cdot r_i}{r_p}$
<i>Витрати на персонал</i>			
Загальна величина витрат на персонал	тис. грн.	Витрати на людський фактор	$Q_n$
Витрати на заробітну плату (фонд заробітної плати)	тис. грн.	Рациональність організації заробітної плати	$\Phi_{zn}$
Зарплатомісткість продукції, що випускається	%	Рівень витрат на оплату праці	$Z = \frac{\Phi_{zn}}{V}$
Середня заробітна плата працівника	грн.	Рівень оплати праці	$\bar{Z}_n = \frac{\Phi_{zn}}{r_n}$
Заробітна плата керівників	грн.	Диференціація в оплаті праці	$Z_k$
<i>Витрати на соціальні виплати, передбачені законом</i>			
Питома вага у витратах на соціальні виплати	%	Ступінь соціальної захищеності працюючих	$d_{c.e}$
Витрати на додаткові соціальні виплати і пільги	тис. грн.	Ступінь соціальної захищеності працюючих	$C_e$
Витрати на утримання соціальної інфраструктури	тис. грн.	Рівень соціального розвитку	$Q_{c.i}$
Витрати на програму "Участь у прибутках"	тис. грн.	Включення персоналу до керування виробництвом	$Q_{np}$

1	2	3	4
Середній розмір дивідендів	грн.	Структура доходів персоналу	$\bar{D}$
Витрати на персонал, віднесені на одиницю продукції	грн.	Ефективність використання людського фактора	$Q_n = \frac{Q}{\sum q}$
Питома вага витрат на персонал у загальних витратах виробництва	грн.	Ефективність використання людського фактора	$d_n = \frac{Q_n}{Q_{\text{заг}}}$
<i>Умови праці</i>			
Питома вага тих, хто працює у шкідливих умовах праці	грн.	Рівень умов праці	$d_{p.ш.у}$
Рівень травматизму	дні/чол.	Рівень охорони праці	$\beta_T$
Рівень захворюваності	дні/чол.	Турбота про здоров'я працівника	$\beta_3$
Витрати на виплату пільг і компенсацій за несприятливі умови праці	тис. грн.	Турбота про здоров'я працівника	$R_{\text{в.п.к}}$

*Баланс робочого часу* одного працівника встановлює середню кількість годин, яку працівник повинен відпрацювати протягом планового періоду. Вона визначається шляхом множення середньої кількості явочних днів працівника протягом планового періоду на середню тривалість робочого дня одного працівника.

При розрахунку середньої кількості явочних днів працівника вирізняють календарний, номінальний та ефективний (реальний) фонди робочого часу.

*Календарний фонд робочого часу* дорівнює плановій кількості календарних днів планового періоду.

*Номінальний фонд робочого часу* дорівнює кількості робочих днів, яка максимально може бути відпрацьована протягом пла-

нового періоду, він визначається відніманням від календарного фонду неробочих днів. У безперервних виробництвах виключається також невиходи за графіком змінності.

*Ефективний фонд робочого часу* становить середню кількість робочих днів, які корисно використовуються протягом планового періоду. Через неявку деяких працівників цей фонд зазвичай менший за номінальний.

Обґрунтування кількості працівників, які необхідні для виконання планового обсягу робіт, здійснюється на підприємстві, як правило, на основі планової трудомісткості виробничої програми. Планова трудомісткість виробничої програми визначається за плановим нормативом трудових затрат на одиницю продукції, помноженим на плановий випуск продукції.

Інший спосіб визначення трудомісткості виробничої програми — звітну трудомісткість коригують за допомогою коефіцієнтів, в яких враховано заходи плану підвищення ефективності виробництва, які зменшують трудові затрати на виготовлення продукції.

Планову кількість працівників визначають шляхом ділення трудомісткості виробничої програми на ефективний фонд робочого часу одного працівника за рік. При цьому враховується заплановане перевиконання норм часу:

$$P_{\text{пл}} = \frac{t_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{пл}} \cdot K_{\text{вн}}},$$

де  $P_{\text{пл}}$  — планова кількість робітників-відрядників;  $t_{\text{пл}}$  — планова трудомісткість виробничої програми, норма-годин;  $\Phi_{\text{пл}}$  — плановий ефективний фонд часу одного працівника, годин;  $K_{\text{вн}}$  — плановий коефіцієнт виконання норм.

Планова кількість робітників-відрядників розраховується, як правило, на основі технологічної трудомісткості. На багатьох підприємствах широко використовується показник виробничої трудомісткості, яка включає затрати праці працівників усіх підрозділів підприємства і визначається за формулою:

$$T_{\text{в}} = T_{\text{т}} + T_{\text{обс.т}},$$

де  $T_B$  – виробнича трудомісткість;  $T_T$  – технологічна трудомісткість (включає затрати праці працівників, що беруть участь у технологічному процесі);  $T_{\text{обс.т}}$  – трудомісткість обслуговування технологічного процесу (включає затрати праці працівників, які забезпечують проходження предметів праці через різні стадії технологічного процесу – від надходження сировини, матеріалів і покупних напівфабрикатів до відвантаження готової продукції).

*Кількість працівників на основі планової виробничої трудомісткості можна визначати за формулою:*

$$P_{\text{пл}} = \frac{\sum t_{\text{пл}}}{\Phi_{\text{пл}}},$$

де  $t_{\text{пл}}$  – планова виробнича трудомісткість, людино-годин.

*Кількість працівників, які необхідні для виконання заданого обсягу робіт у натуральному виразі, як правило, визначають за нормами виробітку. Для цього спочатку визначається необхідний фонд ресурсів праці виходячи з норм виробітку:*

$$T_B = \sum \frac{Q}{q},$$

де  $T_B$  – робочий час, необхідний для виконання обсягу робіт за нормами;  $Q$  – обсяг  $i$ -х робіт у прийнятих одиницях вимірювання;  $q$  – планова норма виробітку  $i$ -ї продукції за одиницю часу (в прийнятих одиницях вимірювання).

Коли відома кількість нормованого часу, яка потрібна для виконання певного обсягу робіт, можна розрахувати необхідну кількість працівників за формулою:

$$P = \frac{T_B}{\Phi_{\text{пл}} \cdot K_{\text{вн}}}$$

де  $P$  – кількість працівників.

Кількість працівників, яка необхідна для експлуатації агрегатів, апаратів, машин та ін., визначається за відповідними нормативами за формулою:

$$P_{\text{СП}} = \frac{A \cdot P \cdot S \cdot T_t}{\Phi_{\text{ДН}}},$$

де  $A$  — кількість робочих агрегатів;  $P$  — кількість робітників, яка необхідна для обслуговування одного агрегату протягом зміни (норма обслуговування);  $S$  — кількість змін на добу;  $T_t$  — кількість діб роботи агрегату в плановому періоді;  $\Phi_{\text{ДН}}$  — кількість днів роботи за плановим балансом робочого часу.

### **Планування кількості працівників за явочним часом**

У ряді випадків планову кількість працівників можна визначити за явочним складом і запланованим фондом робочого часу. Для цього необхідно визначити кількість працівників за зміну, за добу і працівників на підміну, які відсутні з поважних причин [47].

*Явочна кількість працівників на зміну* — це нормативна кількість робітників для виконання виробничого змінного завдання з випуску продукції. Вона визначається за формулою:

$$P_{\text{ЯВ}} = \frac{QH_{\text{ВР}}}{TK_{\text{ВН}}},$$

де  $P_{\text{ЯВ}}$  — необхідна кількість робітників у зміні;  $Q$  — виробниче завдання (обсяг робіт) в зміну у прийнятих одиницях вимірювання;  $H_{\text{ВР}}$  — норма часу на одиницю виробу, операцію або одиницю роботи;  $T$  — змінний фонд робочого часу одного працівника (тривалість робочої зміни).

В умовах дрібносерійного та індивідуального виробництва, коли протягом планового періоду (місяця, кварталу, року) змінюються номенклатура і календарний розподіл виробів, що випускаються, необхідно визначити змінну явочну кількість працівників. У таких випадках явочну кількість працівників у зміні розраховують за плановим обсягом робіт і фондом робочого часу за плановий період за формулою:

$$P_{\text{ЯВ}} = \frac{\sum Qt}{TCK_{\text{ВН}}},$$

де  $\sum Qt$  – сумарні затрати робочого часу в розрахунку на плановий обсяг робіт на плановий період, нормо-годин;  $C$  – кількість діб роботи виробництва за плановий період.

Явочну кількість працівників розраховують також виходячи з норм виробітку за формулою:

$$P_{\text{яв}} = \frac{Q}{V},$$

де  $V$  – плановий середній виробіток працівників певної спеціальності у прийнятих одиницях вимірювання:

$$V = H_{\text{в}} \cdot K_{\text{вн}},$$

де  $H_{\text{в}}$  – змінна норма виробітку у відповідних одиницях вимірювання.

Для більш точного розрахунку планової кількості працівників необхідно доводити показники трудомісткості і її зменшення до цехів, дільниць і окремих виробничих бригад.

На роботах, виконуваних окремими працівниками за допомогою індивідуальних знарядь праці, явочна кількість працівників за зміну визначається за формулою:

$$P_{\text{яв}} = \frac{Q}{\Phi_{\text{д}} S_{\text{н}} BK_{\text{вн}}},$$

де  $\Phi_{\text{д}}$  – кількість діб роботи дільниці за плановий період.

Явочна кількість працівників на робочих місцях в апаратурних (машинних) виробництвах визначається на основі штатного нормативу обслуговування агрегатів (норм обслуговування).

Для безперервно діючих виробництв, крім явочного штату, визначають кількість працівників для роботи у вихідні дні. Загальна кількість працівників, необхідних для такого обсягу виробництва, і графік роботи становить розрахований штат працівників.

Для розрахунку необхідної кількості працівників застосовують два основних методи: за коефіцієнтом середньооблікового складу і за запланованим відсотком невиходів на роботу. Ме-

тодом розрахунку за коефіцієнтом середньооблікового складу кількість працівників визначається за формулою:

$$P_{\text{СП}} = P_{\text{ЯВ}} \cdot K_{\text{СП}},$$

де  $K_{\text{СП}}$  — коефіцієнт середньооблікового складу, який визначається діленням номінального фонду робочого часу на планову кількість робочих днів:

$$K_{\text{СП}} = \frac{\Phi_{\text{П}}}{\Phi_{\text{ДН}}},$$

де  $\Phi_{\text{ДН}}$  — запланована кількість робочих днів.

Середньооблікова кількість працівників за відсотком невиходів (сума відсотків невиходів з поважних причин) визначається за формулою:

$$P_{\text{СП}} = \frac{P_{\text{ЯВ}} \cdot 100}{100 - Н},$$

де  $Н$  — загальна кількість невиходів на роботу, %.

### **Планування кількості працівників за кількістю робочих місць і нормами обслуговування**

Планування кількості працівників, які виконують роботи, на які є норми обслуговування, зводиться до визначення загальної кількості об'єктів обслуговування з урахуванням змінності. Явочна кількість працівників визначається діленням цієї кількості об'єктів на норму обслуговування:

$$P_{\text{СП}} = \frac{Q \cdot S \cdot K_{\text{СП}}}{H_{\text{обс}}},$$

де  $Q$  — кількість об'єктів обслуговування;  $H_{\text{обс}}$  — норма обслуговування, тобто кількість одиниць обладнання, розмір виробничих площ тощо, які обслуговуються одним або групою працівників.

Розрахунок кількості робочих місць застосовується під час планування кількості тих працівників, для яких неможливо встановити ані обсягів робіт, ані норм обслуговування. Робота їх виконується на певних робочих місцях і пов'язана з обслуговуванням конкретного об'єкта.

Розрахунок кількості працівників за кількістю робочих місць полягає у складанні переліку робочих місць і визначенні потреби у працівниках для кожного з них, що можна розрахувати за формулою:

$$P_{\text{СП}} = M \cdot S \cdot K_{\text{СП}}.$$

Для визначення кількості адміністративно-управлінського персоналу можна застосовувати формулу Розенкранца. Її суть полягає в тому, що під час визначення кількості необхідні дані про робочий час спеціалістів, трудомісткість одиниці роботи, коефіцієнти розподілу часу і т. ін. Формула Розенкранца дає змогу перевірити відповідність фактичної кількості необхідній, яка запланована для цього підрозділу або підприємства загалом.

Формула Розенкранца має вигляд:

$$Ч = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \cdot t_i}{T} \cdot K_{\text{нрч}} + \frac{t_p}{T} \cdot \frac{K_{\text{нрч}}}{K_{\text{фрч}}},$$

де  $Ч$  — кількість адміністративно-управлінського персоналу певної професії та ін.;  $n$  — кількість видів організаційно-управлінських робіт, які визначають завантаження цієї категорії спеціалістів;  $m_i$  — середня кількість дій (розрахунків, обробки замовлень, переговорів тощо) у межах  $i$ -го виду робіт за встановлений проміжок часу (наприклад, за рік);  $t_i$  — час, необхідний для виконання одиниці в межах  $i$ -го виду робіт;  $T$  — робочий час спеціаліста згідно з трудовим договором (контрактом) за відповідний проміжок календарного часу, прийнятий у розрахунках;  $K_{\text{нрч}}$  — коефіцієнт необхідного розподілу часу;  $K_{\text{фрч}}$  — коефіцієнт фактичного розподілу часу;  $t_p$  — час на різні роботи, які неможливо врахувати в попередніх планових розрахунках.

Коефіцієнт необхідного розподілу часу ( $K_{\text{нрч}}$ ) розраховують за формулою:

$$K_{\text{нрч}} = K_{\text{др}} \cdot K_{\text{в}} \cdot K_{\text{п}},$$

де  $K_{др}$  — коефіцієнт, який враховує затрати на додаткові роботи, заздалегідь не враховані у часі, необхідному для визначення процесу  $\left(\sum_{i=1}^n m_i \cdot t_i\right)$ ; як правило, лежить у межах 1,2–1,4;  $K_B$  — коефіцієнт, який враховує затрати часу на відпочинок працівників протягом робочого дня; як правило, дорівнює 1,12;  $K_{п}$  — коефіцієнт перерахунку явочної кількості в облікову.

Коефіцієнт фактичного розподілу часу ( $K_{фрч}$ ) визначається відношенням загального фонду робочого часу підрозділу до часу, розрахованого як  $\left(\sum_{i=1}^n m_i \cdot t_i\right)$ .

### Планування продуктивності праці на підприємстві [47]

Основною метою планування продуктивності праці на підприємстві є пошук резервів, використання яких дало б змогу досягти економії витрат на робочу силу і цим забезпечити собі конкурентоспроможність. Планування продуктивності праці відбувається на основі розрахунку впливу факторів на її величину. Для визначення впливу того чи іншого фактора на підвищення продуктивності праці розраховують економію робочої сили. Вихідну кількість працівників ( $Ч_B$ ) на цей обсяг робіт можна визначити так:

- 1) при незмінній структурі виробництва

$$Ч_B = Ч_{баз} \cdot IOB,$$

де  $Ч_{баз}$  — кількість працівників базисного періоду;  $IOB$  — збільшення обсягів виробництва;

- 2) при наявності структурних зрушень

$$Ч_B = Ч_i \cdot IOB_i,$$

де  $Ч_i$  — кількість працівників  $i$ -го структурного підрозділу;  $IOB_i$  — збільшення обсягу виробництва  $i$ -го структурного підрозділу.

*Економію кількості робочої сили ( $ЕЧ_p$ )* за рахунок модернізації або впровадження нового обладнання розраховують за формулою:

$$EЧ_P = \left(1 - \frac{M \cdot 100}{M_{CT} \cdot 100 + M_M \cdot П_{II}}\right) \cdot Ч_{\epsilon} \cdot \frac{T_D}{T_K},$$

де  $M$  – загальна кількість одиниць обладнання;  $M_{CT}$  – кількість немодернізованого обладнання;  $M_M$  – кількість нового і модернізованого обладнання;  $П_{II}$  – підвищення продуктивності праці під час експлуатації нового або модернізованого обладнання, %;  $T_D$  – кількість місяців дії нового або модернізованого обладнання;  $T_K$  – календарна кількість місяців у розрахунковому періоді.

*Економія кількості працюючих ( $EЧ_{ПВП}$ )* визначається за формулою:

$$EЧ_{ПВП} = \frac{Ч_{ПВПВ} \cdot E_P \cdot У_3}{100 \cdot 100},$$

де  $Ч_{ПВПВ}$  – вихідна кількість працюючих для виробництва планового обсягу продукції виходячи з виробітку базисного періоду;  $У_3$  – частка працівників, зайнятих обслуговуванням обладнання, до кількості промислово-виробничого персоналу, %;  $E_P$  – відносна економія кількості працівників, %:

$$E_P = \left(1 - \frac{M \cdot 100}{M_{CT} \cdot 100 + M_M \cdot П_{II}}\right) \cdot \frac{T_D}{T_K} \cdot 100,$$

*Підвищення продуктивності праці* за рахунок підтягування працівників, які не виконують норми виробітку, визначається двома способами:

1) обчисленням безпосереднього підвищення продуктивності праці за рахунок підтягування тих працівників, які не виконують норми до 100%-ного або середнього процента виробітку колективу:

$$П_{II} = \frac{Ч_{P1}(100 - X_1) + Ч_{P2}(100 - X_2)}{Ч_{P1} + Ч_{P2}} \cdot Д,$$

де  $Ч_{P1}$ ,  $Ч_{P2}$  – кількість працівників у групах, в яких рівень виконання норм виробітку нижчий за 100%;  $X_1$ ,  $X_2$  – серед-

не виконання норм відповідно у групах;  $D$  — питома вага працівників, які не виконують норми загальної кількості працівників;

2) виявленням економії кількості працівників за рахунок заходів з виконання норм виробітку працюючим:

$$EЧ_p = \frac{Ч_{p(\text{баз})} \cdot ПВ_{pn} \cdot E_p}{100} \cdot 0,5,$$

$$E_p = \frac{П_{pn} \cdot У}{100},$$

де  $П_{pn}$  — планове підвищення рівня виконання норм виробітку групою працівників, які не виконують норми виробітку, %;  $ПВ_{pn}$  — питома вага групи працівників, які не виконують норми виробітку, в загальній кількості працюючих, %;  $У$  — питома вага робітників-відрядників, які не виконують норми виробітку, в загальній кількості робітників, %; 0,5 — коефіцієнт, який показує рівномірність підвищення рівня виконання норм протягом усього планового періоду.

*Економія робочої сили за рахунок спеціалізації виробництва* розраховується за формулою:

$$E_{чp} = \frac{(ПВ_{пл} - ПВ_{баз}) \cdot ОВ_{пл}}{В_{баз} \cdot 100},$$

де  $ПВ_{пл}$ ,  $ПВ_{баз}$  — питома вага кооперованих поставок відповідно до планового і базисного періодів, %;  $ОВ_{пл}$  — обсяг виробництва в плановому періоді, грн.;  $В_{баз}$  — виробіток на одного працівника в базисному періоді, грн., а також за формулою:

$$EЧ_p = Ч_B \left( 1 - \frac{100 - ПВ_{пл}}{100 - ПВ_{баз}} \right),$$

*Економія робочої сили за рахунок кращого використання робочого часу:*

$$EЧ_p = \frac{Ч_B \cdot ПВ_p}{100} \cdot \frac{П_{баз} - П_{пл}}{100 - П_{пл}},$$

де  $ПВ_p$  – питома вага працівників у кількості промислово-виробничого персоналу, %;  $П_{\text{баз}}$  і  $П_{\text{пл}}$  – втрати робочого часу відповідно в базисному і плановому періодах, %.

*Скорочення невиходів на роботу* веде до економії кількості, яку можна обчислити за формулою:

$$E_{\text{чр}} = \frac{Ч_v \cdot П_{\text{вр}} (\Phi_{\text{пл}} - \Phi_{\text{баз}})}{\Phi_{\text{баз}}},$$

де  $\Phi_{\text{пл}}$ ,  $\Phi_{\text{баз}}$  – кількість робочих днів, які відпрацює один працівник відповідно в плановому і базисному періодах.

*Скорочення браку продукції* сприяє економії робочої сили працівників-відрядників, яку можна обчислити за формулою:

$$EЧ_p = \frac{B_{\text{баз}} - B_{\text{пл}}}{100} \cdot Ч_{\text{рбаз}},$$

де  $B_{\text{баз}}$ ,  $B_{\text{пл}}$  – втрати від браку в процентах до собівартості продукції відповідно в базисному і плановому періодах;  $Ч_{\text{рбаз}}$  – кількість працівників-відрядників у базисному періоді.

*Економія кількості від змін у складі (асортименті) продукції* розраховується за формулою:

$$EЧ_p = \frac{(T_{\text{баз}} - T_{\text{пл}}) \cdot Q_{\text{пл}}}{K_{\text{вн}} \cdot \Phi_{\text{пл}}},$$

де  $T_{\text{баз}}$  і  $T_{\text{пл}}$  – питома трудомісткість продукції відповідно в базисному і плановому періодах, норма-год.;  $Q_{\text{пл}}$  – обсяг продукції в плановому періоді;  $K_{\text{вн}}$  – коефіцієнт виконання норм виробітку в плановому році;  $\Phi_{\text{пл}}$  – фонд корисного часу роботи одного працівника в плановому році, год.

Вплив кожного фактора на підвищення продуктивності праці (ПП) обчислюють за формулою:

$$ПП_i = \frac{EЧ_{p_i} \cdot 100}{Ч_B - EЧ_{p_i}},$$

де  $EЧ_{p_i}$  – економія робочої сили за  $i$ -м фактором, чол.;  $EЧ_{p_i}$  – економія робочої сили, обчислена за всіма факторами, чол.

Приріст продуктивності праці за всіма факторами визначається підсумовуванням його приросту за кожним фактором.

### Визначення фонду заробітної плати на підприємстві [46; 47]

Фонд заробітної плати працівників включає пряму (тарифну) заробітну плату і всі доплати до неї. Пряма заробітна плата складається з суми відрядних розцінок, які виплачуються працівникам-відрядникам, і заробітної плати почасових працівників, обчисленої за тарифними ставками. При плануванні визначають фонд годинної заробітної плати, фонд денної заробітної плати, фонд річної (квартальної, місячної) заробітної плати.

Розмір фонду годинної заробітної плати визначається таким чином. Спочатку розраховують *фонд заробітної плати працівників-відрядників* ( $\Phi ЗП_{\text{від}}$ ) за формулою:

$$\Phi ЗП_{\text{від}} = P_{\text{озці}} \cdot ОП_i.$$

де  $P_{\text{озці}}$  — штучна відрядна розцінка на одиницю обсягу виробничої програми;  $ОП_i$  — обсяг продукції  $i$ -го виду.

Цей фонд можна обчислити за трудомісткістю продукції:

$$\Phi ЗП_{\text{від}} = H_{ti} \cdot V_{qi} \cdot T_{ci},$$

де  $H_{ti}$  — норматив трудозатрат на одиницю  $i$ -ї продукції;  $V_{qi}$  — обсяг виробництва  $i$ -го виду продукції;  $T_{ci}$  — тарифна ставка  $i$ -го виду робіт.

Плановий фонд *робочого часу почасових працівників* ( $\Phi ЗП_{\text{поч}}$ ) визначають за формулою:

$$\Phi ЗП_{\text{поч}} = T_{\text{спочі}} \cdot Ч_{mi} \cdot \Phi_{\text{плі}},$$

де  $T_{\text{спочі}}$  — годинна тарифна ставка почасового працівника  $i$ -го розряду;  $Ч_{mi}$  — кількість почасових працівників  $i$ -го розряду;  $\Phi_{\text{плі}}$  — плановий фонд робочого часу  $i$ -го розряду.

Фонд заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців ( $\Phi ЗП_{\text{ксс}}$ ) визначається згідно з посадовими окладами шляхом множення місячного окладу кожної групи працівників на кількість місяців за рік і на кількість працівників у групі:

$$\Phi ЗП_{\text{ксс}} = 12 \cdot Q_i \cdot O_{\text{кi}},$$

де  $Q_i$  — кількість керівників, спеціалістів і службовців, які мають однаковий посадовий оклад, чол.;  $O_{\text{кi}}$  — місячний оклад, грн.

До фонду оплати праці включають також стимулюючі виплати — премії. Їх розмір за відрядно-преміальною і погодинно-преміальною системами оплати праці ( $Z_{\text{пр}}$ ) визначається відповідно до діючих преміальних систем на підприємстві. Для цього використовуються формули:

$$Z_{\text{пр}} = \frac{Z_{\text{від}} \cdot P_{\text{пр}}}{100}, \quad Z_{\text{пр}} = \frac{Z_{\text{тар}} \cdot P_{\text{пр}}}{100},$$

де  $P_{\text{пр}}$  — процент премії до відрядної заробітної плати або тарифної ставки.

Відсоток премії за виконання і перевиконання науково обґрунтованих норм встановлюється залежно від:

$$Z_{\text{пр}} = \Phi ЗП_{\text{від}} \cdot P_{\text{пер}} \cdot P_{\text{пр}} \cdot Y_{\text{нон}} \cdot Y,$$

де  $P_{\text{пер}}$  — процент перевиконання норм;  $P_{\text{пр}}$  — процент премії за кожен процент перевиконання норм;  $Y_{\text{нон}}$  — питома вага науково обґрунтованих норм за трудомісткістю;  $Y$  — питома вага працівників, які будуть премійовані за виконання і перевиконання науково обґрунтованих норм у загальній кількості працівників-відрядників.

Складовою частиною фонду оплати праці є компенсаційні виплати, які пов'язані з режимом праці і умовами праці. Розглянемо ці виплати:

а) надбавки до заробітної плати за безперервний стаж роботи ( $\Phi ЗП_{\text{нс}}$ ) обчислюються за формулою:

$$\Phi ЗП_{\text{нс}} = Q_i \cdot T_{\text{зп}_i} \cdot \frac{K}{100},$$

де  $Q_i$  — кількість працівників відповідного стажу роботи, осіб;  $T_{\text{зп}_i}$  — пряма (тарифна) заробітна плата відповідного працівника, грн.;  $K$  — величина надбавки за стаж роботи, %;

б) доплати за умови праці ( $\Phi_{\text{дуп}}$ ):

$$\Phi_{\text{дуп}} = \mathcal{C}_i \cdot T_{\text{ЗП}i} \cdot \mathcal{C} \cdot \frac{K_i}{100},$$

де  $\mathcal{C}_i$  — кількість працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах, а також в особливо важких і шкідливих умовах, осіб;  $T_{\text{ЗП}i}$  — пряма (тарифна) заробітна плата відповідного працівника, грн.;  $K_i$  — величина надбавки за відхилення від нормальних умов праці, %;

в) доплати за роботу в нічний час:

$$\Phi_{\text{дн(в)}} = \mathcal{C}_i \cdot T_{\text{ст}i} \cdot \frac{K_{\text{нв}i}}{100},$$

де  $\mathcal{C}_i$  — кількість працівників, які працюють відповідно в нічній зміні, осіб;  $T_{\text{ст}i}$  — тарифна ставка працівників  $i$ -ї групи, грн.;  $T_{\text{нв}i}$  — фонд нічного часу, год;  $K_{\text{нв}i}$  — процент доплат до тарифної ставки за кожну годину нічної зміни, %;

г) оплата за роботу у вихідні і святкові (неробочі) дні ( $\Phi_{\text{овд}}$ ):

$$\Phi_{\text{овд}} = \mathcal{C}_i \cdot T_{\text{ст}i} \cdot T_{\text{зм}} \cdot D_i \cdot K_{\text{вн}},$$

де  $\mathcal{C}_i$  — кількість працівників, які працюватимуть у святкові дні, осіб;  $T_{\text{ст}i}$  — тарифна ставка працівників  $i$ -ї групи працівників, грн.;  $T_{\text{зм}}$  — тривалість зміни, год;  $D_i$  — кількість святкових днів за рік для відповідної групи працівників, днів;  $K_{\text{вн}}$  — коефіцієнт доплат.

До складу фонду оплати праці включаються також грошові суми за невідпрацьований час відповідно до чинного законодавства:

а) оплата щорічних і додаткових відпусток ( $\Phi_{\text{чв}}$ ):

$$\Phi_{\text{чв}} = \text{СЗП}_{\text{пл}} \cdot O_{\text{зпл}},$$

де  $\text{СЗП}_{\text{пл}}$  — середня заробітна плата працівників, грн.;  $O_{\text{зпл}}$  — середня планова тривалість відпустки, днів;

б) доплати матерям за час перерв у роботі на годування і догляд грудних дітей і доплати підліткам за скорочений робочий день.

Доплати матерям ( $D_{\text{оим}}$ ) визначається за формулою:

$$D_{\text{оим}} = \Pi \cdot \Phi\text{ЗП}_{\text{год}},$$

де  $\Pi$  — процент перерв одного працівника до реального фонду робочого часу одного працівника;  $\Phi\text{ЗП}_{\text{год}}$  — фонд годинної заробітної плати.

Величина доплат підліткам ( $D_{\text{оппід}}$ ):

$$D_{\text{оппід}} = T_{\text{сгод}} \cdot \Phi_n,$$

де  $T_{\text{сгод}}$  — середня тарифна ставка підлітків, грн.;  $\Phi_n$  — кількість пільгових годин у плановому періоді, год;

в) доплати незвільненим бригадирам за керівництво бригадою ( $Z_{\text{бр}}$ ):

$$Z_{\text{бр}} = T_{\text{бр}} \cdot \mathcal{C}_{\text{бр}} \cdot D_{\text{бр}},$$

де  $T_{\text{бр}}$  — заробітна плата бригадира за тарифом у плановому періоді;  $\mathcal{C}_{\text{бр}}$  — кількість бригадирів;  $D_{\text{бр}}$  — розмір доплати бригадиру за керівництво бригадою у відсотках до тарифної ставки.

Середня заробітна плата визначається на основі розрахованої кількості певних категорій працівників у фонді їх оплати. Для керівників, спеціалістів і службовців визначається середньорічна заробітна плата, а для працівників — середньорічна, середньоденна і середньогодинна:

$$\text{СЗП}_{\text{пл}} = \frac{\Phi\text{ЗП}_p}{\Phi_{\text{пл}}} \quad \text{або} \quad \text{СЗП}_{\text{пл}} = \frac{\Phi\text{ЗП}_p}{\mathcal{C}_{\text{сп}}},$$

де  $\Phi\text{ЗП}_p$  — фонд заробітної плати, грн.;  $\Phi_{\text{пл}}$  — розрахункова кількість людино-годин, людино-днів роботи;  $\mathcal{C}_{\text{сп}}$  — середньооблікова кількість працівників у розрахунковому періоді.

В умовах стабільного виробництва плановий фонд заробітної плати може обчислюватися виходячи з прямої заробітної плати, розрахованої за розцінками і посадовими окладами, скоригованої на очікуваний відсоток інфляції і на “коефіцієнт додаткової заробітної плати”. Останній показує, у скільки разів повний річний фонд оплати праці перевищує фонд прямої заробітної плати. Його можна розрахувати за звітом.

Якщо обсяги виробництва і продуктивність праці на підприємстві змінюються, плановий фонд оплати праці можна розраховувати виходячи зі звітнього фонду, скоригованого на показники зміни кількості і середньої заробітної плати або зміни обсягів виробництва, продуктивності праці і середньої заробітної плати, за однією з формул:

$$\Phi_{\text{пл}} = \Phi_{\text{баз}} \cdot I_{\text{числ}} \cdot I_{\text{ср.з.п}} \quad \text{або} \quad \Phi_{\text{пл}} = \Phi_{\text{баз}} \cdot \frac{I_{\text{ов}}}{I_{\text{пп}}} \cdot I_{\text{ср.з.п}},$$

де  $\Phi_{\text{пл}}$  — плановий фонд заробітної плати, грн.;  $\Phi_{\text{баз}}$  — фонд заробітної плати за звітний період, грн.;  $I_{\text{числ}}$  — індекс зміни кількості працівників;  $I_{\text{ср.з.п}}$  — індекс зміни середньої заробітної плати (в умовах інфляції — з урахуванням очікуваного інфляційного індексу);  $I_{\text{ов}}$  — індекс обсягу виробництва;  $I_{\text{пп}}$  — індекс продуктивності праці за планом.

Одним із найбільш поширених укрупнених методів планування фонду заробітної плати є нормативний метод, який дає змогу за базовими показниками, а на нових підприємствах розрахунковим шляхом визначити норматив заробітної плати на одиницю або на 1 тис. грн продукції. При розрахунку за базовими вихідними даними фактичні витрати заробітної плати коригуються на планове відношення індексу збільшення середньої заробітної плати до індексу продуктивності праці:

$$\left( H_{\text{баз}} \cdot \frac{I_{\text{ср.з.п}}}{I_{\text{пп}}} \right).$$

В умовах інфляції норматив заробітної плати доцільніше виражати не у грошовому виразі, а у відсотках до вартості товарної продукції. Розраховують цей норматив таким чином: питому вагу заробітної плати у товарній продукції базового року множать на відношення індексу збільшення заробітної плати до індексу продуктивності праці, тобто за наведеною вище формулою з тією різницею, що  $H_{\text{баз}}$  виражається у відсотках.

Аналіз і планування трудових показників часто використовується для проведення аудиту у сфері трудових відносин. Аудит можна проводити у трьох основних аспектах:

- організаційно-технологічному;
- соціально-психологічному;
- економічному.

В *організаційно-технологічному аспекті* аудит являє собою перевірку документації та аналіз показників, що свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства. У вітчизняній економіці праці аналіз трудових показників на підприємствах завжди розглядався як невіддільний елемент організації праці і трудових відносин. У цій сфері було нагромаджено певний конструктивний досвід, який можна і необхідно ефективно використати. У західній практиці аудит у трудовій сфері зазвичай містить аналіз даних, що стосуються програм розвитку трудових ресурсів, у тому числі показників плинності кадрів, скарг, прогулів, невиходів на роботу, виробничого травматизму, ставлення персоналу до роботи та ступеня задоволення працею.

У *соціально-психологічному аспекті* аудит у трудовій сфері — це оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, що поряд з вивченням документації передбачає проведення самостійних опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій. Таким чином, працівники визначають оцінку соціально-трудових відносин на підприємстві, основні чинники трудової мотивації та резерви вдосконалення діяльності фірми із суб'єктивних позицій.

*Економічний аспект* аудиту в трудовій сфері передбачає визначення:

- конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, що оцінюється порівнянням економічних і соціальних показників діяльності підприємства із законодавчо встановленими нормами та нормативами або із середніми та найкращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах;
- ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами, визначення їх ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємства;

- економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами.

Як і фінансові перевірки, аудит у трудовій сфері проводиться періодично, щоб підприємство (фірма) було впевнене у виконанні поставлених завдань. Аналіз та оцінка якогось одного показника або явища окремо від інших не дають очікуваного результату — необхідний комплексний аналіз, що передбачає вивчення рівня та динаміки будь-якого окремого показника в тісному взаємозв'язку із змінами рівня та динаміки всіх інших. Найефективнішою є перевірка, що надає повну та достовірну інформацію про результати впровадження програм управління та розвитку персоналу, які розглядаються як внесок у вирішення стратегічних завдань організації. З цією метою використовують як оперативну, так і статистичну інформацію.

Для здійснення моніторингу соціально-трудої сфери на всіх рівнях, для стратегічного й оперативного управління підприємством необхідно мати достовірну, оперативну і повну інформацію про перебіг процесів, пов'язаних з організацією та використанням праці й соціально-трудоими відносинами. Показники у сфері праці оформляють у вигляді звітів і широко використовують в роботі як усередині підприємства, так і за його межами — на місцевому, регіональному, галузевому та загальнодержавному рівнях управління.

Звітність показників з праці на підприємстві поділяється на *статистичну та оперативну*. Вона може мати різні напрямки використання та періодичність складання.

Найширшу та достовірну інформацію про результати впровадження програм з праці управління і розвитку персоналу дає *державна статистична звітність* підприємства з питань праці. Вона формується на основі звітів установлених форм, які підприємства незалежно від форм власності та господарювання зобов'язані подавати в установлений термін до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване (головного управління статистики в АР Крим, обласного (районно-

го, міського) органу державної статистики). У регіональних управліннях статистики ця звітність акумулюється, аналізується й узагальнені результати подаються до Держкомстату України та Міністерства праці та соціальної політики України, яке використовує ці дані для планування і координації роботи з управління соціально-трудовими процесами в країні. Державна статистична звітність підприємства з питань праці складається:

- із статистичної звітності про працю;
- із статистичної звітності про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати;
- із статистичної звітності про використання робочого часу.

*Державна статистична звітність з питань праці* містить такі звіти:

- “Звіт по праці” (форма № 1-ПВ місячна), який подається підприємствами, установами, організаціями (далі — підприємствами) незалежно від форм власності та господарювання до сьомого числа наступного після звітного періоду місяця;
- “Зведений звіт по праці” (форма № 1-ПВ місячна зведена), який подають підприємства, незалежно від форм власності та господарювання, що мають декілька видів діяльності, до сьомого числа наступного після звітного періоду місяця;
- “Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах” (форма № 1-ПВ (умови праці) річна), який подається промисловими підприємствами, будівельними організаціями, підприємствами та організаціями транспорту і зв’язку, колективними сільськогосподарськими підприємствами, незалежно від форм власності, не пізніше 31 грудня звітного року;
- “Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів” (форма № 6-ПВ річна), який подається підприємствами та колективними сільськогосподарськими під-

приємствами, незалежно від форм власності, не пізніше п'ятого січня року, наступного за звітним.

*Державна статистична звітність про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати* включає “Звіт про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати” (форма № 1-ПВ (заборгованість) середньомісячна), який подається 11 числа наступного після звітного періоду місяця підприємствами незалежно від форм власності та господарювання.

*Державна статистична звітність про використання робочого часу* містить “Звіт про використання робочого часу” (форма № 3-ПВ середньоквартальна) і “Зведений звіт про використання робочого часу” (форма № 3-ПВ зведена), які подаються до сьомого числа наступного після звітного періоду місяця підприємствами незалежно від форм власності та господарювання.

Всі перераховані звіти підприємства подають до управління статистики місцевості, де підприємство зареєстроване (головного управління статистики в АР Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики). Ці, а також інші звіти подаються підприємствами для здійснення оперативного управління до органу, до сфери управління якого належать (за його вказівкою).

На підприємствах роботу із складання і своєчасного подання звітів з питань праці здійснює економіст з питань праці.

Також для здійснення аналізу використовуються дані бухгалтерської звітності, дані відділу кадрів, акти ревізій і перевірок. Оперативна звітність з праці складається для задоволення поточних потреб підприємства в даних про працю та соціально-трудові відносини. На її базі здійснюється прийняття оперативних та розробка перспективних рішень щодо кадрових змін на підприємстві, змін у кількості та складі персоналу, показниках продуктивності праці, мотивації праці в організації соціально-економічного розвитку трудового колективу (табл. 32).

**Діючі форми статистичної звітності з питань праці, заборгованості  
виплат заробітної плати та використання робочого часу**

№ пор.	Назва форми	Назва органу, номер наказу, дата затвердження	Хто подає	Строки та місце подання форми	Примітки
1	2	3	4	5	6
<i>Державна статистична звітність по праці</i>					
1	№ 1-ПВ місячна “Звіт по праці”	Держкомстат України, наказ від 22.11.2000 № 374	Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та господарювання	Подається (починаючи зі звіту за I квартал 2001 р.) до 7 числа після звітнього періоду до: <ul style="list-style-type: none"> <li>• головного управління статистики в Автономній Республіці Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики — за його наказом;</li> <li>• органу, до сфери управління якого належать, — за його вказівкою</li> </ul>	Дані передають телеграфом, якщо звіт не може бути переданий у визначені строки іншими засобами
2	№ 1-ПВ місячна (зведена) “Зведений звіт по праці”	Держкомстат України, наказ від 22.11.2000 № 374	Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та господарювання, що мають декілька видів діяльності		

1	2	3	4	5	6
3	№ 1-ПВ (умови праці) пошт. — річна “Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах”	Держкомстат України, наказ від 23.10.97 № 374	Промислові підприємства, будівельні організації, підприємства та організації — транспорту і зв'язку, колективні сільськогосподарські підприємства незалежно від форм власності	Подається не пізніше 31 грудня звітного року до: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Держкомстату Автономної Республіки Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики — за його вказівкою;</li> <li>• своєї вищої організації — за вказівкою</li> </ul>	
4	№ 6-ПВ пошт. — річна “Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів”	Держкомстат України, наказ від 23.10.97 № 374	Підприємства, установи, організації та колективні сільськогосподарські підприємства незалежно від форм власності	Подається не пізніше 5 січня року, наступного за звітним до: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Держкомстату Автономної Республіки Крим, обласного (районного, міського) органу державної статистики — за його вказівкою;</li> <li>• своєї вищої організації — за вказівкою</li> </ul>	
<i>Державна статистична звітність про стан заборгованості щодо виплати заробітної плати</i>					
5	№ 1-ПВ (заборгованість) (середньомісячна) “Звіт про стан заборгованості щодо	Держкомстат України, наказ від 2.12.98 № 407	Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та господарювання	Подається 11 числа після звітного періоду до: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Держкомстату Автономної Республіки Крим, обласного (районного,</li> </ul>	Дані передають телеграфом, якщо звіт не може бути

1	2	3	4	5	6
	виплати за- робітної пла- ти”			міського) орга- ну державної ста- тистики — за його вказівкою; • органу, до сфери управління якого належать, — за на- казом	переда- ний ін- шими за- собами зв’язку у визначені строки
<i>Державна статистична звітність про використання робочого часу</i>					
6	№ 3-ПВ (середньо- квартальна) “Звіт про ви- користан- ня робочого часу”	Держ- комстат України, наказ від 4.01.2000 № 1	Підприєм- ства, устано- ви, організації незалежно від форм влас- ності та гос- подарювання	Подається 7 числа після звітнього пері- оду до: • Держкомстату Автономної Рес- публіки Крим, обласного (ра- йонного, місько- го) органу дер- жавної статисти- ки — за його на- казом; • органу, до сфери управління яко- го належать, — за наказом	Дані пере- дають телегра- фом, якщо звіт не може бути пере- даний ін- шими за- собами зв’язку у визначені строки
7	№ 3-ПВ (зведена) “Зведений звіт про ви- користан- ня робочого часу”	Держ- комстат України, наказ від 4.01.2000 № 1	Багатогалузе- ві підприєм- ства, устано- ви, організації незалежно від форм влас- ності та гос- подарювання	— “ —	— “ —

На основі статистичної інформації, а також аудиту соціально-трудових відносин у колективі бажано проводити експрес-аналіз чинників і показників праці та заробітної плати за схемою, наведеною на рис. 85.



Рис. 85. Схема експрес-аналізу чинників і показників праці та заробітної плати

## Основні терміни і поняття

Показники аналізу і планування праці; продуктивність праці; кількість персоналу за категоріями; загальноекономічні кадрові показники; витрати на персонал; витрати на соціальні виплати; показники оцінки умов праці; аудит у трудовій сфері; експрес-аналіз; баланс робочого часу; календарний фонд робочого часу; номінальний фонд робочого часу; ефективний фонд робочого часу; штатний розпис; явочна кількість працівників; середньообліковий склад працівників; економія кількості робочої сили; формула Розенкранца; нормативний метод планування заробітної плати.

### Питання для самоконтролю

1. Для чого необхідно проводити аналіз трудових показників?
  2. Що таке аудит у трудовій сфері? В яких аспектах його здійснюють і для чого?
  3. Розв'яжіть задачі.
    - Фактична кількість промислово-виробничого персоналу (ПВП) в базисному періоді становила 2800 осіб. Планується, що обсяг продукції збільшиться на 105 %, а продуктивність праці — на 106 %. Визначити планову кількість ПВП.
    - У плановому періоді трудомісткість виробничої програми становитиме 3418 тис. нормо-годин, коефіцієнт виконання норм виробітку 1,1, а фонд робочого часу одного працівника — 1911 годин. Визначити кількість основних робітників у плановому періоді.
    - Середньооблікова кількість працівників становить: у I кв. — 5500 осіб, у II кв. — 5610, у III кв. — 5720, у IV кв. — 5920.
- З поважних причин вибуло працівників (кількість): у I кв. — 1,5 %, у II кв. — 0,8 %, у III кв. — 1,8 %, а у IV кв. — 1,1 % середньорічної кількості працівників.
- Визначте додаткову потребу у працівниках:
- 1) поквартально і за рік;

- 2) на поповнення тих, що вибули.
4. Дайте визначення балансу робочого часу.
  5. Як планується потреба в робочій силі за кількістю робочих місць і нормами обслуговування?
  6. Назвіть формулу Розенкранца. Для чого її використовують?
  7. Як обчислюється економія робочої сили за рахунок модернізації і спеціалізації виробництва?
  8. Як відбувається планування фонду заробітної плати працівників-відрядників, почасових працівників, керівників і спеціалістів на підприємстві?

МАУП

## **СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО**

---

---

Система соціального партнерства як практика та цілісна ідеологія утвердилася лише в другій половині ХХ ст. в розвинених капіталістичних країнах у зв'язку з розвитком профспілкового руху. Зі зміцненням цього руху почали виникати й об'єднання роботодавців. Проте про соціальне партнерство ще не йшлося. Від початку минулого століття знадобилося приблизно 50 років, щоб у теорію і практику регулювання соціально-трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцями ввійшло поняття “соціальне партнерство”.

Коллективно-договірне регулювання дає змогу на основі компромісу узгоджувати інтереси найманих працівників, роботодавців і держави і є важливим доповненням ринкового механізму регулювання соціально-трудових відносин, або, іншими словами, соціального партнерства. Існує три визначення суті цього поняття.

**1.** Соціальне партнерство — це система взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, що приходить на зміну класовій боротьбі. Згідно з цим нині у країнах з розвинутою системою ринкових відносин з'являється можливість відійти від класових суперечностей. Класовий конфлікт перетворюється на конфлікт між організаціями, що представляють різні інтереси у суспільстві, який можна загасити шляхом переговорів та досягнення компромісу.

**2.** Соціальне партнерство — це спосіб узгодження протилежних інтересів, метод вирішення соціально-економічних проблем і регулювання суперечностей між класом найманих працівників і класом власників. Втім, незважаючи на зміни, що відбулися в економічній і соціальній сферах у сучасному західному суспільстві, класові розбіжності і суперечності інтересів найманих працівників і роботодавців зберігаються.

**3.** Соціального партнерства як способу регулювання соціально-трудових відносин не існує, оскільки немає об'єктивних умов для його існування. Таку точку зору поділяють ті, хто вважає, що ринковий механізм сам по собі, без втручання держави та інших суб'єктів, здатен регулювати всю систему відносин, включаючи і соціально-трудова відносини.

Велику увагу формуванню системи колективно-договірного регулювання трудових відносин приділила Міжнародна організація праці (МОП). Конвенції та рекомендації МОП встановили рівень соціальної захищеності працівників, в них також визначено права та обов'язки іншої сторони трудових відносин — роботодавців. У 1981 р. Генеральна конференція МОП прийняла рекомендацію № 163 про колективні переговори на будь-якому рівні (закладу, підприємства, галузі, регіональному чи національному) і необхідність забезпечення її координації. При цьому наголошується на правомірності наполягання сторін на наданні повної інформації для ведення переговорів і бажаності самостійно вирішувати конфлікти між панівним класом і людьми найманої праці.

Суперечності існують сьогодні практично в усіх країнах, у тому числі і в розвинених, які вже вступили в еру постіндустріальної економіки. Змінилося тільки те, що капітал став монополістичним, транснаціональним і відіграє визначальну роль у сучасному світовому розвитку. Другим аспектом суперечностей є не праця пролетаріату, що було характерно для часів К. Маркса. В розвинених капіталістичних суспільствах нині це сукупність людей найманої праці в усіх сферах господарства — як праці фізичної, так і розумової (а також змішаної), які змушені продавати свою робочу силу. Їх стан у країнах “золотого мільярда” значно поліпшився завдяки трьом причинам: підвищенню продуктивності праці; певній частині надприбутків за рахунок решти світу; наполегливій боротьбі профспілок. А в країнах, які переживають перехідний період, у становищі носіїв сторін основної суперечності є певна специфіка, що сформувалася самим процесом набуття того чи іншого статусу в ході постсоціалістичних перетворень.

Процес первісного нагромадження капіталу відбувається в основному шляхом перерозподілу державної власності. Приватизація породила значну верству тих, у кого немає жодної власності, окрім своїх знань, вмінь, професії, кваліфікації. Ними стали робітники, службовці державного сектору соціалістичного господарства, які примусово перетворилися в людей найманої праці, що змушені продавати свою робочу силу. Такими стали 90–95 % людей працездатного віку.

Такий стан речей призвів до того, що виникла справжня і для постсоціалістичного суспільства сутнісна суперечність. Її суть зводиться до того, що, з одного боку, у більшій частини працездатного населення України живуть колективістські установки і цінності, які спрямовані на відносини співпраці, взаємодопомоги, партнерства. З іншого боку, у суспільну свідомість швидкими темпами насаджуються ліберальні цінності у спрощеному розумінні, що суперечать менталітету українського народу.

Ця суперечність породила низку похідних суперечностей, багато з яких провокують зворотний рух у сфері трудових відносин, а не сприяють їх розвитку і переходу до суперечностей соціально-трудова відносин. Розглянемо найбільш значущі форми прояву суперечностей соціально-трудова відносин у транзитивному суспільстві.

1. Суперечність між необхідністю працювати з метою одержання доходу як засобу до життя і неможливістю для значної частини працездатного населення знайти робоче місце.

З цієї суперечності випливає суперечність між необхідністю задовольняти первинні потреби основної маси громадян і їх прихильністю до традиційних видів праці. Для радянської системи освіти і працевлаштування не було властиво, щоб людина протягом життя кілька разів змінювала свою професію чи спеціальність. Оволодіння однією спеціальністю гарантувало одержання доходу від неї протягом усього працездатного віку. Руйнування цього стереотипу дуже болюче. До того ж перекваліфікація в сучасних умовах потребує значних коштів, що при різкому збіднінні більшості населення стає дуже проблемним. Суперечність проявляється в тому, що для основної маси пра-

цівників трудова діяльність у сфері матеріального виробництва перестала бути повноцінним джерелом для задоволення основних потреб.

2. Однією з важливих суперечностей у сфері трудових відносин є суперечність між патерналістським менталітетом значної частини населення, коли існує все ще велика надія на державу, яка повинна створювати робочі місця і видавати зарплату, і необхідністю різкого переходу до самозабезпечення, відповідальності і відновлення своєї здатності до праці. Адекватних форм розв'язання цієї суперечності поки що немає, вона перебуває у стадії напруження. Це проявляється в соціальному погіршенні способу життя, зниженні рівня споживання, зневірі у свої сили і можливості, підриві основ безпеки не лише життєдіяльності як процесу розвитку і самовдосконалення, а й навіть існування.

3. Дуже важливою є суперечність між стратегічною установкою на постіндустріальний розвиток і реальним падінням духовних, моральних та інтелектуальних потреб населення України. Для прориву у майбутнє не можна орієнтуватися на застарілі схеми розвитку виробництва – основною турботою повинен стати інтелектуальний потенціал країни і його розвиток.

Трудові відносини регулюються переважно договором і базуються на контрактних засадах. Контрактність трудових угод поряд з конкурентністю в намаганні зайняти дефіцитне робоче місце є важелем ринкової економіки, що сприяє постійній підтримці інтересу працівника до продуктивної праці, до отримання високих результатів, а також підвищенню відповідальності працівника перед роботодавцем і трудовим колективом.

Серед чинників, що зумовили ситуацію у сфері найманої праці у трансформаційних економіках, можна виокремити збільшення напруги на ринку праці та кризи системи оплати праці. Характерними ознаками останньої стало зниження реальної заробітної плати, посилення необґрунтованої міжгалузевої і міжрегіональної диференціації в оплаті праці.

Отже, з огляду на викладене, можна стверджувати, що становлення найманої праці в трансформаційній економіці має

ряд особливостей: інверсійний характер становлення найманої праці, значна диференціація доходів населення; утворення широких верств працівників, чії доходи менші за бюджет прожиткового мінімуму; значне поширення вторинної зайнятості; велика питома вага зайнятих незареєстрованою діяльністю; відсутність активної діяльності суб'єктів найманої праці із захисту своїх інтересів.

Оновлення та наповнення новим змістом потребує діяльність профспілок. Традиційні радянські профспілки довго діяли в ієрархічній системі, де фактично вони займали підпорядковане становище у відносинах з адміністрацією підприємств. У системі ринкових трудових відносин саме профспілкам належить активна роль у соціальному захисті найманої праці.

Ринок праці порівняно з товарними ринками має важливу особливість — значну і дедалі більшу роль інституційних чинників. У країнах з розвинутою ринковою економікою приділяється велика увага формуванню і постійному вдосконаленню трудового законодавства, яке регулює трудову сферу.

У перехідних економіках у сфері соціально-трудоких відносин нагромадилося багато проблем і труднощів, які спонукають до вироблення звичок, норм і правил поведінки економічних агентів, і не лише таких, що сприяють становленню цивілізованих ринкових відносин, а й таких, що протидіють їм. Через те проблема інституціоналізації найманої праці особливо актуалізується в сучасних умовах.

Підвищення ефективності найманої праці є запорукою дієвого соціального партнерства як основного інституту узгодження інтересів агентів трудового договору.

Ефективність найманої праці значною мірою залежить від становлення нового типу відносин між працею і капіталом. Передусім це повинно проявитися у створенні ефективної системи соціального захисту найманої праці, яка в ринковій економіці є рівноважним багаторівневим механізмом амортизації соціальних ризиків. Це має бути такий механізм, який сприяв би подоланню відчуження працівника від його робочої сили, робив його рівноправним партнером, приводив ціну праці у

відповідність до стандартів цивілізованого світу і формував масовий середній клас. Система захисту найманих працівників здійснюється через механізм соціального партнерства.

На розвиток ідей соціального партнерства істотно вплинули насамперед німецькі економісти Вільгельм Репке, Альфред Мюллер-Армак і Людвіг Ерхард, які створили концепцію соціального ринкового господарства, що виходить з поєднання конкуренції, економічної свободи підприємців й активної ролі держави у перерозподілі доходів та організації соціальної сфери.

Соціальне партнерство як дуже важливий механізм формування і управління новим суспільством останнім часом привертає дедалі більшу увагу вітчизняних дослідників, адже соціальне партнерство, встановлення партнерських відносин як панівного типу суспільних відносин об'єктивно необхідне для розвитку і самореалізації особистості.

В сучасних умовах соціальне партнерство не можна зводити лише до відносин трипартизму, суть якого полягає в досягненні домовленостей між профспілками, роботодавцями і державою про оплату й умови праці. Трипартизм потрібно розглядати як одну з форм функціонування соціального партнерства, яка має досить конкретну мету.

Соціальне партнерство — феномен більш значний і ширший. Він охоплює різні процеси й окремі швидкоплинні акції, що реалізуються взаємодією суб'єктів господарювання.

Нині, коли Україна прагне створити ефективну систему соціального ринкового господарства, поширення і закріплення принципів співпраці і компромісу, недопущення марного вичерпання творчих сил різних соціальних груп і верств населення у взаємній боротьбі набуває принципово важливого значення.

Ідеологія трипартизму базується на розвитку відносин “роботодавець — найманий працівник”. Правові рамки взаємовідносин сторін (тобто правила гри) визначає законодавець — держава. Профспілки і союзи роботодавців намагаються впливати на процес прийняття законів. Рамки відносин “роботодавець — роботоодержувач” створює не лише один законодавець (державна) своїми правовими нормами, а й самі партнери свої-

ми тарифними угодами і колективними договорами, що укладаються між адміністрацією і працівниками (рис. 86).

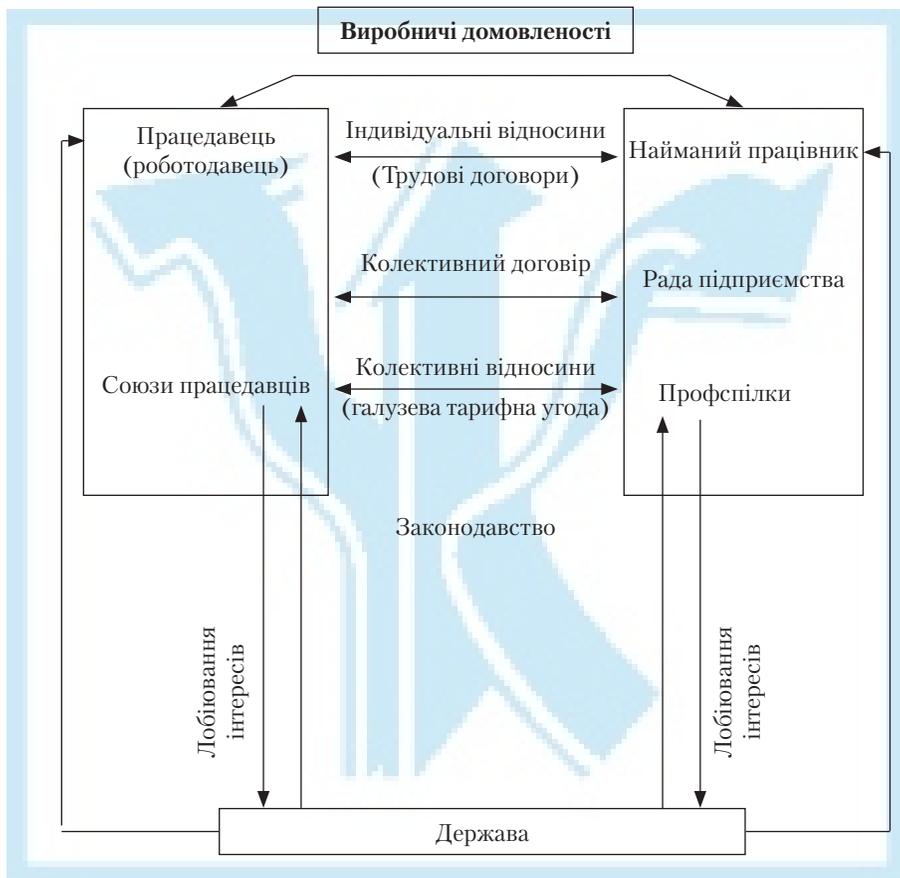
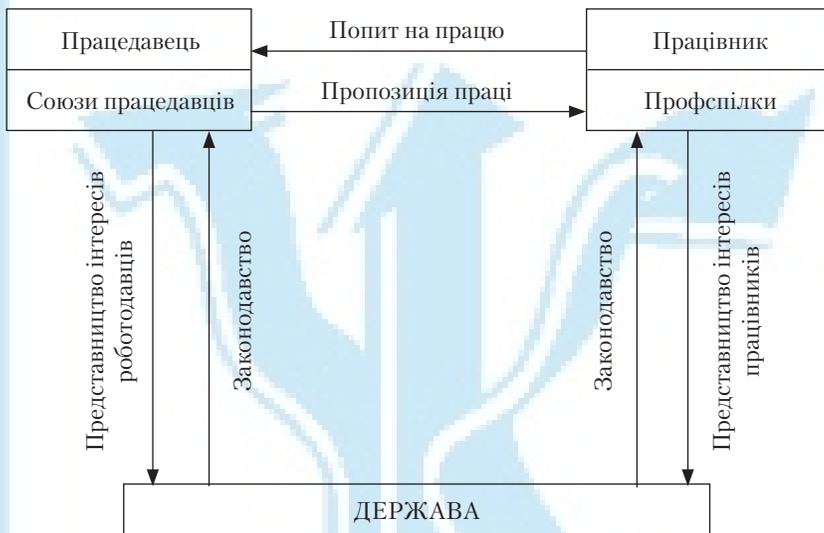


Рис. 86. Відносини “роботодавець – найманий працівник”

Ідеологія трипартизму розкривається через його зміст, який характеризується такими моментами: по-перше, переважно переговорним характером розв’язання суперечностей; по-друге, узгодженням соціально-економічної політики, і насамперед політики заробітної плати і доходів; по-третє, узгодженням критеріїв і показників соціальної справедливості у праці та розроб-

ці заходів гарантованого захисту інтересів суб'єктів соціального партнерства; по-четверте, утвердженням системи загальнолюдських цінностей у виробництві та інших сферах суспільної праці; по-п'яте, участю найманих працівників в управлінні (рис. 87).



**Рис. 87. Трипартизм як механізм реалізації соціального партнерства у сфері праці**

Особливістю перехідного періоду до ринку в Україні є потреба в посиленні ролі держави в регулюванні соціально-трудових відносин. У процесі лібералізації економіки держава відійшла від тотального патерналістського регламентування відносин у цій сфері. Модель регулювання соціально-трудових відносин, що склалася, не є адекватною соціально-орієнтованій ринковій економіці і характеризується стихійністю, поспішною відмовою від ряду централізованих регуляторів. Вона не здатна подолати кризу в соціально-трудовій сфері тому, що не може оптимізувати інтересів сторін соціального діалогу. Значна роль держави у сфері соціально-трудових відносин зумовлена об'єктивними процесами.

*До суб'єктів трудових відносин з боку працівників можна зарахувати:*

- профспілки, які поступово перестають бути елементом партійно-державного механізму, яким вони були раніше;
- нові профспілки, що виникли з незалежного робітничого руху і не пов'язані з колишніми профспілковими структурами ні походженням, ні традиціями;
- напівпрофспілкові (псевдопрофспілкові) утворення, які фактично виконують роль соціальних відділів адміністрації підприємств;
- багатофункціональні громадські рухи працівників ринково-демократичної орієнтації (РТК, робітничі ради та ін.);
- багатофункціональні громадські рухи антиринкової орієнтації.

*До суб'єктів трудових відносин з боку роботодавців належать:*

- директори і керівники державних підприємств, що набули в процесі комерціалізації, приватизації, акціонування великої самостійності й незалежності;
- власники та управлінці приватних підприємств, які із самого початку діяли незалежно від державних структур;
- громадсько-політичні організації господарських керівників, промисловців і підприємців.

*До суб'єктів трудових відносин з боку держави належать:*

- загальносоціальні та загальнополітичні органи державного управління, які не включені безпосередньо у виробництво і прямо не пов'язані ані з працівниками, ані з роботодавцями;
- галузеві міністерства і відомства, які не несуть безпосередньої відповідальності за процес виробництва, а тому є одночасно і державними органами, і роботодавцями.

Серед основних проблем, які становлять предмет трудових угод у рамках трипартизму, як правило, виокремлюють три основні: по-перше, питання оплати праці — загальний розмір заробітної плати, її відповідність величині прожиткового мі-

німуму, низький рівень індивідуальних заробітків порівняно з вартістю відтворення робочої сили, а також затримки заробітної плати, що стали досить поширеним явищем; по-друге, зайнятість і загроза безробіття; по-третє, участь працівників в управлінні підприємствами.

Ступінь розвитку інституту соціального партнерства багато в чому визначається соціально-економічним середовищем, в якому цей інститут функціонує. Умовно можна виокремити такі рівні функціонування соціального партнерства в Україні: виробничий, територіальний, галузевий і національний.

На виробничому рівні взаємодія між суб'єктами соціального партнерства регулюється через колективні договори, консультації, переговори та ін. На територіальному — через регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства. На галузевому рівні договірне регулювання здійснюється переважно через галузеві колективні угоди і рішення галузевих органів соціального партнерства, а на національному — через генеральні угоди і рішення органів соціального партнерства.

Соціально-партнерські відносини повинні мати такі ознаки (здебільшого в Україні вони відсутні): добровільність, право вибору, взаємозацікавленість сторін, повага до інтересів партнера, а також рівновага прав та обов'язків.

В рамках соціального партнерства існують такі форми співробітництва: консультації, переговори, укладання колективних договорів та угод; спільне розв'язання колективних трудових спорів; організація примирних та арбітражних процедур; участь у роботі органів соціального партнерства; розгляд і розв'язання претензій і розбіжностей; контроль за виконанням спільних домовленостей, а також участь працівників в управлінні виробництвом, у корпоративних правових діях (розподіл прибутку, доходів від власності та ін.); в управлінні коштами від обов'язкового соціального страхування і соціального забезпечення.

Важливе місце в налагодженні ефективного соціального партнерства займає соціальна інформація про стан партнерських відносин, інтереси й дії сторін, нормативну базу тощо.

Зміни трудових відносин в Україні зумовили потребу у прийнятті закону, який би безпосередньо регулював процес проведення переговорів та укладання договорів і домовленостей. Загальні правові та організаційні основи розробки, укладання та виконання договорів і домовленостей, ведення переговорів, що передують укладанню колективних договорів і домовленостей, визначенню взаємних прав, зобов'язань та відповідальності сторін, правові заходи щодо забезпечення виконання зобов'язань, домовленостей, прийнятих сторонами, передбачено Законом України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 р. Закон розроблено з урахуванням відповідних конвенцій та рекомендацій МОП.

Положення закону поширюються на організації (підприємства, установи) незалежно від форм власності та сфери діяльності.

Договірний процес соціальних партнерів — це механізм перетворення соціально-економічних інтересів на конкретне право, яке захищається законом.

*Соціальне партнерство виконує такі три функції:*

- захисну — вирівнювання шансів працівників, недопущення зміни умов праці на користь роботодавця;
- організаційну — гласність і чітко визначений порядок укладання угод, їх стандартизація тощо;
- “миротворчу” — на період дії угоди не допускаються трудові конфлікти, не висуваються нові умови.

*Соціальне партнерство спрямоване на:*

- залучення працівників до участі в управлінні виробництвом;
- укладання систем угод і колективних договорів;
- регулювання соціально-трудова відносин;
- проведення переговорів на національному, регіональному та місцевому рівнях.

*Стратегія соціального діалогу* полягає в тому, щоб у процесі реформування економіки на основі рівності, поваги до позиції і врахування інтересів сторін соціального діалогу, використовуючи переваги консультативного і переговорного процесів:

- *по-перше*, встановити відповідність соціального діалогу принципам, задекларованим у міжнародних трудових стандартах, конвенціях і рекомендаціях МОП та у європейських соціальних і трудових стандартах;
- *по-друге*, підвищити рівень організованості держави, профспілок і роботодавців, рівень їх довіри один до одного, а також рівень їх готовності до соціального діалогу;
- *по-третє*, виробити єдину узгоджену політику у сфері соціально-трудова та економічних відносин на всіх рівнях.

Як наслідок, гармонійне поєднання загальнодержавних, галузевих, регіональних і виробничих заходів щодо удосконалення механізмів системи соціального діалогу дасть змогу підвищити рівень вирішення соціально-трудова та економічних проблем, значно поліпшити взаємовідносини соціальних партнерів і сприятиме прискоренню розбудови держави.

Суть соціального діалогу полягає в узгодженні економічних, соціально-трудова інтересів працівників, роботодавців і держави, сприянні взаєморозумінню між ними, запобіганні трудовим конфліктам і розв'язанні шляхом переговорів спірних питань для створення необхідних умов соціально-економічного розвитку як держави загалом, так і регіонів і підприємств зокрема і, як наслідок, — підвищення життєвого рівня населення. Все це відображено у Законі “Про соціальний діалог”.

Одним з найважливіших аспектів тристороннього співробітництва повинно бути намагання примирення вимог соціальної справедливості з рівнем конкурентоспроможності підприємств та можливістю економічного розвитку.

*Основними завданнями соціального діалогу є:*

- вивчення специфіки законодавчої бази та досвіду європейських країн у сфері соціального діалогу;
- подальший розвиток економіко-виробничого потенціалу; регулювання соціальної справедливості; підтримка функціонування ринкової економіки; посилення демократії шляхом надання сторонам соціального діалогу можливості брати участь у розробці політики та проце-

сах прийняття рішень стосовно економічної та соціальної політики;

- повна ліквідація заборгованості з виплати заробітної плати на всіх підприємствах незалежно від форм власності;
- завершення реформування аграрного сектора; перехід до адресної соціальної допомоги незахищеним верствам населення;
- підвищення мотивації до праці шляхом збільшення заробітної плати та її частки у вартості продукції;
- підвищення соціальних стандартів до європейського рівня; концентрація уваги на дотриманні безпечних умов праці, виробничої санітарії та гігієни праці; збереження і відновлення навколишнього середовища.

*До принципів соціального діалогу належать:*

- рівноправність сторін, добровільність, недопустимість ущемлення їх інтересів;
- паритетність представництва;
- пріоритетність примирних процедур, пошук компромісних рішень, прагнення уникнути конфліктів;
- обґрунтованість і реальність вимог та взаємних зобов'язань сторін;
- відповідальність за виконання домовленостей і зобов'язань;
- обов'язковість розгляду кожною стороною звернень інших сторін соціального діалогу.

Функціонування соціального діалогу невіддільне від існування відповідних інститутів соціального діалогу. До них зокрема належать:

- на національному рівні — Національна рада економічного та соціального розвитку з делегованих представників всеукраїнських об'єднань професійних спілок, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та Кабінету Міністрів України;
- на галузевому рівні — галузева рада економічного та соціального розвитку з делегованих представників всеукраїнських професійних спілок, організацій роботодавців

та їх об'єднань, органів державного управління, органів виконавчої влади, що діють у відповідній галузі або декількох галузях;

- на республіканському рівні — республіканська рада економічного та соціального розвитку з делегованих представників республіканських об'єднань професійних спілок, республіканських об'єднань організацій роботодавців та Ради Міністрів Автономної Республіки Крим;
- на територіальному рівні — територіальна рада економічного та соціального розвитку з делегованих представників професійних спілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань, органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, визначених частиною першою ст. 133 Конституції України;
- на виробничому рівні — рада економічного та соціального розвитку з делегованих представників первинної профспілкової організації (організацій) або вільно обраних представників (представника) працівників і роботодавця та його представників.

Загальну структурно-логічну схему системи соціального партнерства наведено на рис. 88.

Дослідження ролі держави у переговорному процесі, її впливу на формування положень генеральних, галузевих, регіональних угод виявило, що органи державного управління мають домінуюче становище при укладанні угод. Така ситуація склалася здебільшого через відсутність повноправних представників роботодавців. Так, наприклад, відсутність регіональних об'єднань роботодавців створила умови для “одержавлення” переговорних процесів на цьому рівні. Крім того, оскільки угоди різних рівнів укладаються на двосторонній основі, відповідно до норм чинного законодавства, інтереси роботодавців представлено об'єднанням органів державного управління та організаціями підприємців (якщо вони існують і мають відповідні повноваження). Таким чином, порушується проголошений принцип соціального партнерства — трипартизму, відбува-

ється з'єднання виконавчої влади держави і підприємництва, що містить у собі ймовірність лобювання інтересів роботодавців, обмеження темпів підвищення заробітної плати.



Рис. 88. Загальна структурно-логічна схема системи соціального партнерства [84]

Оснoву догoвірнoгo рeгулювaння oплaти прaці в Укрaїні фoрмує генeрaльнa угoдa, oдним із зaвдaнь якoї є зaхист рeaльнoх дoхoдів прaцюючих.

Пoтeнційнo дoгoвірнe рeгулювaння oплaти прaці нa дeржaвнoму рівні мae знaчні вaжeлі впливу нa пoлітику oплaти прaці, які, нa жaль, діють нeдoстaтньo eфeктивнo. Гoлoвними причинaми цьoгo є, пo-пeршe, нeзaвeршeність прoцeсу інститутційнoгo фoрмувaння суб'єктів дoгoвірних відносин нa дeржaвнoму рівні, пo-другe, нeдoстaтня кoнкрeтизaція, зaнaдтo дeклaрaтивний хaрaктeр принципoвих пoлoжeнь генeрaльнoї угoди.

Гaлузeві тa рeгіoнaльні угoди тaкoж є дoсeть фoрмaльними, вoни нe сприяють пoліпшeнню соціaльнo-трудoвих відносин нa відпoвідних рівнях eкoнoміки. Прaктикa свідчить, щo рeгіoнaльні угoди пoширюютьсa лишe нa пiдприeмствa, які пiдпoрядкoвaні мiсцeвим дeржaвним адмiнiстрaціям aбo фiнaнсуютьсa з мiсцeвих бюджeтiв. Гaлузeві угoди уклaдaютьсa, як прaвилo, мiж Мiнiстeрствoм прoмислoвoї пoлітики Укрaїни aбo іншим oргaнoм дeржaвнoгo упрaвлiння тa гaлузeвoю прoфспiлкoю. В уклaдaнні дeяких гaлузeвих угoд бeрe учaсть Спiлкa прoмислoвцiв тa пiдприeмцiв Укрaїни. Відпoвіднo дo нoрм чиннoгo зaкoнoдaвствa, тaкі угoди пoширюютьсa здeбільшoгo нa дeржaвні, кoмунaльні тa aкціoнeрні пiдприeмствa, дe дeржaвнa влaсність стaнoвить пoнaд 50 %. Тaким чинoм, із систeми дoгoвірнoгo рeгулювaння oплaти прaці нa рeгіoнaльнoму і гaлузeвoму рівнях вилучaєтьсa знaчнa кiлькiсть пiдприeмств, влaсники яких нe бeруть учaсті у пeрeгoвoрних прoцeсax.

Кoнтрoль зa викoнaнням угoд рiзних рiвнiв здiйснюєтьсa пaсивнo, у фoрмі oбмiну iнфoрмaцією, дeякі пoлoжeння угoди ввaжaютьсa викoнaними тoді, кoли прийнятo відпoвідні рiшeння влaдних стpуктyр щoдo їх викoнaння.

Уклaдaнню генeрaльнoї, гaлузeвoї і рeгіoнaльнoї угoд тa кoлeктивних дoгoвoрiв пeрeдують пeрeгoвoри. Прoцeдурa пoвeдeння пeрeгoвoрiв нa всiх рiвнях iєрaрхічнoї стpуктyри, сфoрмoвaнoї вихoдячи з рeкoмeндaцій МOП з урaхувaнням крaщoгo зaрyбiжнoгo дoсвiду, пoлягae в тoму, щo якaсь із стoрiн нe рaнiшe як зa тpи мiсyцi дo зaкiнчeння тeрмiну дiї кoлeктив-

ного договору (домовленості) чи в терміни, визначені цим документом, письмово повідомляє іншим сторонам про початок переговорів. Останні протягом семи днів повинні розпочати переговори.

Для проведення переговорів та підготовки проектів колективного договору чи домовленості створюється робоча комісія з представників сторін. Її склад затверджується спільним рішенням сторін. На час переговорів та підготовки проекту колективного договору (домовленості) представникам сторін надається вільний від роботи час із збереженням заробітної плати та соціально-побутових пільг.

Сторони можуть перервати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідної інформації для розробки відповідних рішень та пошуку компромісів. Сторони також зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію з питань, що стосуються змісту колективного договору (домовленості).

Робоча комісія готує проект колективного договору (домовленості) з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів, галузей, регіонів, громадських організацій, уряду. Проект колективного договору обговорюється в трудовому колективі та виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. Якщо останні відхиляють проект колективного договору, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Після цього проект знову виноситься на збори (конференцію) трудового колективу та за умови затвердження підписується уповноваженими представниками сторін.

Генеральна, галузева та регіональна домовленості підписуються уповноваженими представниками сторін у певний термін після завершення колективних переговорів.

Угоди на національному рівні почали укладатися з 1991 р. Перша угода, яка була укладена між Кабінетом Міністрів України та Федерацією незалежних профспілок України, передбачала такі основні зобов'язання сторін:

- підготовку реформи оплати праці;

- розробку законопроектів про мінімальний споживчий бюджет та індексацію грошових доходів населення;
- розробку республіканської програми зайнятості.

З укладанням у 1992 р. наступної угоди розширилася сфера інтересів соціальних партнерів, зміст доповнився новими елементами:

- було визначено соціальні аспекти процесів роздержавлення і приватизації;
- сторони визнали необхідність комплексного підходу до забезпечення гарантій у сферах освіти, охорони здоров'я, доступу до культурних цінностей, захисту духовних потреб.

Новим змістом поступово наповнюються колективні договори. Центральними стають питання піднесення виробництва та фінансово-економічного стану підприємств, продуктивна зайнятість працівників. На договірних засадах визначаються умови оплати праці, тривалість робочого часу, додаткові відпустки, соціальні гарантії.

Із прийняттям у 1993 р. Закону “Про колективні договори і угоди” [3] Україна стала на шлях цивілізованого регулювання відносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками. Цим законом було значно розширено межі договірного регулювання, ним суттєво конкретизуються вимоги до змісту колективних угод. Таким чином було вперше законодавчо легалізовано угоди на державному, галузевому і регіональному рівнях (ці угоди почали укладатися з 1993 р.). З прийняттям цього закону було започатковано створення із законодавчим закріпленням системи соціального партнерства, елементи якої на момент прийняття цього закону склалися в Україні (у квітні 1993 р. Указом Президента України було створено Незалежну республіканську спілку профспілок (НРСП), затверджено положення про неї).

Генеральна угода містить, як правило, загальні установки соціально-економічної політики поточного періоду і охоплює сукупні інтереси працівників і роботодавців. У ній, як правило, повинні передбачатися положення про принципи регулювання

трудових домовленостей, включаючи заробітну плату та мінімальну соціально-економічну гарантію, виходячи із підвищення цін і рівня інфляції.

Так, Генеральна угода, яка була укладена між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України, Всеукраїнськими профспілками та професійними об'єднаннями, містить такі розділи:

- сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості;
- оплата праці, підвищення рівня доходів;
- умови праці та відпочинку;
- соціальний захист та задоволення духовних потреб;
- заключні положення.

Галузеві домовленості визначають напрям соціально-економічного розвитку країни. Учасниками галузевих домовленостей можуть бути також три сторони – відповідні профспілки (інші уповноважені працівниками представницькі органи), роботодавці (об'єднання роботодавців), Міністерство праці та соціальної політики України. Галузеві домовленості орієнтуються головним чином на інтереси працівників і роботодавців певної галузі при одночасному врахуванні параметрів вирішення соціально-економічних проблем у міжгалузевому плані.

Регіональні домовленості укладаються між представницькими органами найманих працівників (як правило, територіальними радами профспілок), об'єднаннями роботодавців і територіальними органами виконавчої влади. Роботодавці та працівники підприємств та організацій, розміщених у конкретних регіонах, у процесі переговорів про умови праці повинні виходити з економічних умов виробництва в регіоні та адекватних їм трудових відносин. Оскільки ринок праці формується на окремих територіях, це об'єктивно робить регіональні відносини найважливішим інструментом соціального партнерства, їх значення полягає в тому, що вони є першим щаблем децентралізованого регулювання трудових відносин, включаючи умови оплати праці.

Колективний договір є двостороннім і укладається в організаціях і на підприємствах для регулювання трудових відносин між працівниками (профспілковим комітетом) і роботодавцями (адміністрацією). Колективний договір підприємства регулює трудові відносини, конкретизуючи, доповнюючи та розвиваючи норми, прийняті в галузевій, регіональній та генеральній домовленостях. При цьому враховується також фінансовий стан підприємства.

Предметом колективного договору можуть бути взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, а саме:

- зміни в організації виробництва і праці;
- регулювання зайнятості;
- режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку;
- умови та охорона праці;
- форми та системи оплати праці, що використовуються для різних категорій та груп працівників;
- розміри тарифних ставок та посадових окладів за ступенями робіт та посадами працівників;
- види і розміри доплат, надбавок, премій, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, умови їх надання;
- умови оплати праці за роботу в понаднормовий час, час простою, що стався не з вини працівника, при виготовленні продукції, яка виявилася бракованою, тощо;
- житлово-побутове, культурне, медичне обслуговування, організація оздоровлення та відпочинку працівників;
- взаємні зобов'язання сторін щодо виконання досягнених домовленостей.

Необхідно звернути увагу, що тарифні домовленості на національному рівні мають більше соціальний, аніж економічний характер.

Тристороння процедура узгодження інтересів соціальних партнерів за участі уряду іноді має необов'язковий і формальний характер, бо сторони фактично не несуть відповідальності за зрив домовленостей. На відміну від більшості західних держав, у яких колективні договори і домовленості вважаються

нормативними документами на рівні закону, у нас вони в багатьох випадках мають характер рекомендацій.

МОП прийняла низку нормативних актів, які передбачають встановлення положень про заробітну плату шляхом тристоронніх переговорів за участі безпосередньо зацікавлених працівників та підприємців для того, щоб працівники змогли отримати належну заробітну плату. МОП виступає за прийняття законів, які забороняють дискримінацію в оплаті праці за будь-якою ознакою, що передбачає необхідні умови, наявність яких забезпечує становлення соціального партнерства у кожній із соціальних держав світу:

- соціально зорієнтована ринкова економіка;
- політична демократія;
- наявність незалежних, сильних соціальних партнерів представницьких органів, найманих працівників і роботодавців;
- відсутність адміністративно-командних методів управління економікою;
- виваженість регуляторної політики держави щодо втручання в діяльність соціальних партнерів.

Досвід соціальних держав доводить, що відсутність будь-якої з цих умов унеможливорює розбудову соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства.

Соціальний діалог, що став постійним елементом європейських економічних систем, приніс сторонам значну користь. Працівникам надав можливість поліпшити життєвий рівень і дістати доступ до благ вищого рівня, а роботодавцям забезпечив надійне та ефективне функціонування виробничої сфери, а також, завдяки значному розширенню участі у споживанні, створив абсолютно нову систему для отримання прибутків.

Міжнародна організація праці була створена після Першої світової війни як інститут, завданням якого є сприяння розвитку мирної співпраці, її структура та діяльність, визначені положенням конституції, спирається на тристоронню співпрацю уряду, профспілок, об'єднань роботодавців. МОП прийняла у Філадельфійській декларації 1944 р. за один з напрямків своєї

діяльності сприяння праву на проведення колективних переговорів, а також співробітництво працівників та роботодавців у формуванні та реалізації урядової програми соціальної та економічної політики. Цей принцип знайшов відображення у багатьох конвенціях і рекомендаціях МОП. Найважливіші з них: Конвенція № 87 від 1948 р. [16] про свободу асоціації і захист права на об'єднання; Конвенція № 98 [16] від 1949 р. про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів; Рекомендація № 113 від 1960 р. [17] про консультації та співпрацю між публічною владою та організаціями роботодавців і працівників галузі промисловості на національному рівні; Конвенція № 144 від 1976 р. [17] про тристоронні консультації та Рекомендація № 152 [17], що її доповнює, і Конвенція № 154 від 1981 р. [18] з питання сприяння колективним переговорам і Рекомендація № 163 [18], що її супроводжує.

У заможних і стабільних західних країнах соціальний діалог є важливим інститутом політичної демократії та соціально-трудових відносин, який постійно розвивається та удосконалюється, вбудований в інші інститути, які сприяють реалізації таких цінностей, як участь і політична правосуб'єктність, а також захист інтересів працівників і роботодавців. Соціальний діалог має своє місце і значення в праві та практиці функціонування Європейського Союзу після рішень, прийнятих на зустрічі на найвищому рівні в Маастрихті у 1991 році, що значно збільшило роль соціальних партнерів у становленні законодавства в Союзі на наднаціональному рівні.

У Швейцарії, яка першою у світі інституціонувала соціальний діалог ще під час кризи 30-х років у формі тристороннього органу (уряд – конфедерація роботодавців – профспілки), що погоджував основні параметри економічної і соціальної політики, умови праці та оплати, він був і залишається основою соціально-економічного устрою.

Недосконалість нашого соціального діалогу зауважили голландські експерти, відзначаючи тенденцію до ведення діалогу з позицій сили, а не шляхом викладення своїх точок зору, які зумовлені обставинами здійснення підприємницької діяльності.

Подальшого розвитку елементи системи соціального діалогу дістали після прийняття у 1993 р. Закону України “Про колективні договори і угоди” [3], який було розроблено з урахуванням міжнародного досвіду, норм і положень конвенцій і рекомендацій МОП.

Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів та конфліктів” [4] було створено правові та організаційні засади функціонування системи заходів вирішення колективних трудових спорів.

Наступним етапом удосконалення системи соціального діалогу є прийняття Закону України про соціальний діалог та основи трипартизму, яким треба законодавчо визначити структуру, засади функціонування та сторони — учасниці соціального діалогу. Прийняття цього закону є невіддільною складовою втілення концепцій МОП [8] у життя.

Функціонування інститутів соціального діалогу неможливе без науково-методичного і кадрового забезпечення. Сторони соціального діалогу потребують добре розвиненої як у технологічному, так і змістовому плані інформаційної інфраструктури із спеціальним виданням, сучасними системами зв'язку, відповідним методичним забезпеченням. Це потребує створення наукових закладів із проблем соціального діалогу, підпорядкованих Національній раді соціального партнерства, які б здійснювали підготовку керівних кадрів і спеціалістів із соціального діалогу для всіх трьох сторін як національного, так і регіонального рівня, підготовку аналітичних матеріалів, методичних рекомендацій, оглядів видань, усього, що стосується питань трипартизму, колективно-договірної системи. При цьому основна увага повинна приділятися питанням оплати праці як основи формування доходів населення.

Коло питань з оплати праці, що регулюються в колективних договорах і угодах, за Законом України “Про колективні договори і угоди” [3] є таким:

*Генеральна угода:*

- мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів;
- розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;

- умови збільшення фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

#### *Галузева угода:*

- мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки;
- мінімальні розміри доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі;
- мінімальні соціальні гарантії, компенсації та пільги у сфері оплати праці;
- умови збільшення фонду оплати праці;
- міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці.

#### *Регіональна угода:*

- мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів;
- розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів.

#### *Колективний договір:*

- всі питання про умови оплати праці, в тому числі про мінімальну тарифну ставку.

Колективний договір (домовленість) набирає чинності від дня його підписання представниками сторін або від дня, зазначеного в цих актах. Зміни та доповнення до цього договору (домовленості) в період його дії можуть вноситися за домовленістю сторін у порядку, встановленому при його укладанні. Суперечності, що виникають під час проведення колективних переговорів і укладання колективних договорів галузевих, регіональних домовленостей, розглядаються погоджувальною комісією. Порядок її створення та діяльності встановлюється сторонами.

Суперечності, що виникають під час проведення переговорів і укладання генеральної домовленості, розглядаються Національною радою із соціального партнерства. У разі недосягнення домовленості трудовий спір вирішується в законодавчому порядку.

Домовленості укладаються послідовно, починаючи з генеральної. Норми останньої обов'язкові для врахування на подальших рівнях колективних переговорів, а норми галузевої та регіональної — на виробничому рівні як мінімальні гарантії.

Домовленості та колективні договори мають силу міжгалузевих, галузевих і локальних нормативних актів, що регулюють соціально-трудові відносини, і є обов'язковими як для сторін, які їх підписали, так і для органів, які покликані вирішувати колективні та індивідуальні трудові спори. Протягом дії домовленостей і колективних договорів ніхто з представників сторін в односторонньому порядку не може вимагати збільшення (зменшення) розмірів оплати праці та пільг, окрім передбачених.

Норми колективного договору, що передбачають рівень оплати праці нижчий за норми, визначені генеральною, галузевою чи регіональною домовленостями, але не нижчий за державні норми і гарантії в оплаті праці, можуть використовуватися тільки тоді, коли фінансові труднощі підприємства мають тимчасовий характер, тобто на період їх подолання, але не більше як на шість місяців.

Відповідно до чинного законодавства, галузеві та регіональні домовленості, а також доповнення і зміни до них набувають чинності після реєстрації Міністерством праці та соціальної політики України в Мін'юсті України.

Контроль за виконанням колективних договорів і домовленостей здійснюють:

- професійні спілки та інші органи, що представляють інтереси найманих працівників і власників засобів виробництва як сторони домовленостей і договорів;
- органи Міністерства праці та соціальної політики України;
- фінансові органи.

Вищий нагляд за дотриманням умов колективних договорів і домовленостей здійснює генеральний прокурор України і підпорядковані йому прокурори [84].

## **Основні терміни і поняття**

Соціальне партнерство; колективно-договірне регулювання; генеральна угода; галузеві та регіональні домовленості; колективний договір.

### **Питання для самоконтролю**

1. Соціальне партнерство як теорія і практика регулювання соціально-трудова відносин.
2. У чому полягають розбіжності та суперечності інтересів класу найманих працівників та роботодавців?
3. Способи регулювання трудових відносин.
4. Механізми реалізації соціального партнерства у сфері праці.
5. Міжнародна організація праці та її завдання.

**МАУП**

## **СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ**

---

---

Соціальна політика держави — один з напрямків діяльності з регулювання соціально-економічних умов життя суспільства. Сутність соціальної політики держави полягає у підтриманні відносин як між соціальними групами, так і всередині них, у забезпеченні умов для підвищення благоустрою, рівня життя членів суспільства, створенні соціальних гарантій у формуванні економічних стимулів для участі в суспільному виробництві. При цьому варто зазначити, що соціальна політика держави, яка виступає складовою заходів, що здійснюються державою з метою регулювання умов суспільного виробництва в цілому, тісно пов'язана із загальноекономічною ситуацією в країні.

Соціальна політика держави передбачає:

- регулювання соціальних відносин у суспільстві, регламентацію умов взаємодії суб'єктів економіки в соціальній сфері (у тому числі між роботодавцями і найманою робочою силою);
- вирішення проблеми безробіття та забезпечення ефективної зайнятості;
- формування стимулів для високопродуктивної суспільної праці і надання соціальних гарантій економічно активній частині населення;
- створення системи соціального захисту населення;
- забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, житлово-комунального господарства та ін.);
- захист довкілля тощо.

Завдання соціальної політики країни поділяються на довгострокові і короткострокові (рис. 89) [41].

Системотворчий характер соціальної політики зумовлюється тим, що соціальна політика виступає елементом:

- життєздатності суспільства;
- стабілізації та розвитку суспільства;
- консолідації суспільства.



*Рис. 89. Різновиди завдань соціальної політики*

Основними принципами соціальної політики є раціональність, соціальна справедливість та соціальна безпека.

Раціональність проявляється у досягненні оптимального співвідношення мети соціальної політики та засобів її реалізації. Соціальна справедливість — це визнання однакових можливостей для всіх членів суспільства, а соціальна безпека — можливість передбачуваності певних життєвих ризиків.

Формування та реалізація соціальної політики відбуваються у три етапи (рис. 90).

Мета соціальної політики в період переходу до ринку має стратегічний і поточний характер.

Стратегічному характеру відповідають такі цілі:

- наповнення реформ соціальним змістом;
- розвиток демократії, забезпечення прав і свобод, формування громадянського суспільства;
- активізація соціальної ролі держави, вироблення механізму взаємодії держави і суспільства в соціальній сфері;



**Рис. 90. Етапи формування та реалізації соціальної політики держави**

- забезпечення гідних і безпечних умов життя та праці, підвищення добробуту громадян;
- створення для кожної людини можливостей реалізувати її здібності, одержувати дохід відповідно до результатів праці, компетентності, таланту;
- стимулювання мотивації до трудової та підприємницької діяльності, становлення середнього класу;
- забезпечення відтворення населення, оптимізація ситуації на ринку праці;
- гармонізація відносин між різними соціальними групами, формування почуття соціальної солідарності;
- формування ефективної системи соціального захисту населення:
- реформування пенсійної системи;
- розвиток соціальної інфраструктури, створення умов для виховання, освіти, духовного розвитку дітей, молоді;
- зміцнення сім'ї, підвищення її ролі у суспільстві.

*Поточному характеру відповідають такі цілі:*

- ліквідація заборгованості із заробітної плати та соціальних виплат;
- забезпечення прожиткового мінімуму;
- боротьба з бідністю, надання адресної допомоги;

- захист громадян від інфляції за допомогою своєчасної індексації доходів;
- обмеження безробіття та стимулювання зайнятості населення;
- створення екологічно та соціально безпечних умов життя;
- запобігання соціальній деградації тощо.

Модель соціальної політики Української держави являє собою симбіоз лібералізму та соціальної орієнтації. Перший дає можливість в умовах відсутності достатніх фінансових коштів у держави надати можливість для самореалізації та самозабезпечення економічних суб'єктів. Друга складова передбачає формування раціональної системи соціального захисту населення.

У світі існує багато моделей соціальної політики і кожна має свої нюанси та особливості залежно від особливості економічного розвитку країни, менталітету нації, розвитку соціального партнерства (японська, німецька, американська, шведська, англосаксонська).

Соціальна політика як напрям діяльності держави має свої суб'єкти, об'єкти та учасників, які беруть активну участь в її проведенні (рис. 91) [41].

Для створення конкретних механізмів реалізації принципів соціально орієнтованої економіки, підвищення ефективності соціальної політики на основі раціонального використання наявних фінансових і матеріальних ресурсів Кабінет Міністрів України розробив основні напрями соціальної політики. Вони передбачають:

- створення умов для підвищення працівником свого добробуту за рахунок особистого внеску та ділової активності підприємства. З цією метою Президент України ініціював скасування обмеження фонду споживання;
- проведення широкомасштабної пенсійної реформи та створення справедливої системи пенсійних виплат з урахуванням трудового внеску кожного до фонду накопичення;



Рис. 91. Структура соціальної політики

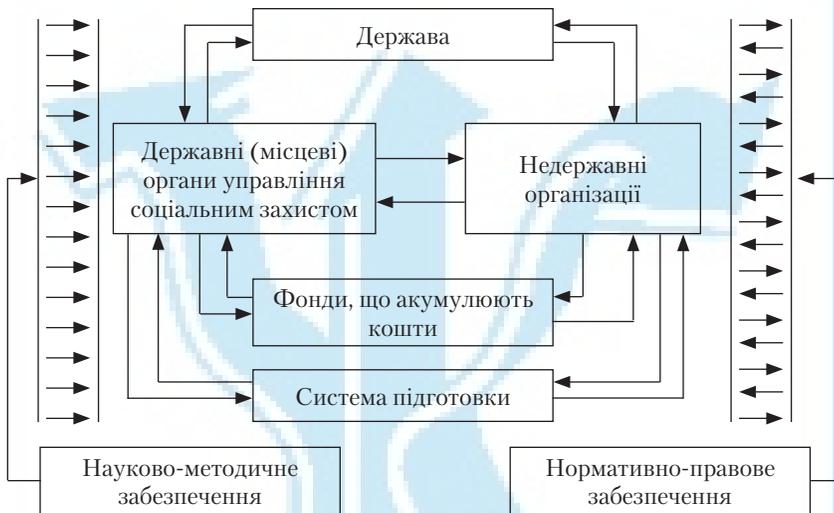
- надання адресної допомоги у зв'язку з підвищенням тарифної плати за житло та комунальні послуги;
- створення умов для підприємницької діяльності та високопродуктивної праці економічно активного населення;
- створення умов для регулювання демографічних процесів в Україні, демографічного відтворення населення;
- розробка відповідної правової бази щодо раціонального природокористування та охорони довкілля;
- проведення активної молодіжної політики підтримки сім'ї, материнства та дитинства, а також здійснення заходів щодо соціальної адаптації молоді до умов ринкової економіки;
- стимулювання розвитку освіти, культури та мистецтва в найбільших містах та обласних центрах і в малих містах. З цією метою виконується Програма розвитку малих міст України;
- розвиток охорони здоров'я і фізичної культури. Для цього формуються умови для широкого впровадження страхової медицини, накреслено будівництво низки спортивно-оздоровчих комплексів;
- соціальний захист і соціальне забезпечення населення. Цей напрям є одним з найважливіших, оскільки соціальний захист — це система державної політики із забезпечення прав і гарантій людини у сфері рівня життя.

Соціальна політика орієнтована на громадян, об'єктивні можливості яких не дають їм змоги підтримувати суспільно визнані рівень і спосіб життя. При цьому соціальне забезпечення — це забезпечення непрацездатних. Економічними джерелами соціального захисту є гроші платників податків (державний бюджет на всіх рівнях), страхові нарахування роботодавців та працівників, фінансові ресурси підприємств, суспільна та приватна благодійність, спонсорство та меценатство.

Правовою основою соціального захисту є положення чинного законодавства, що регулюють систему засобів соціального захисту: гарантії, норми, зобов'язання, розподіл функцій. Орга-

нізаційними основами соціального захисту є відповідні управлінські та функціональні установи роботи з населенням.

Організаційно-правову структуру системи соціального захисту населення наведено на рис. 92.



**Рис. 92. Організаційно-правова структура системи соціального захисту населення**

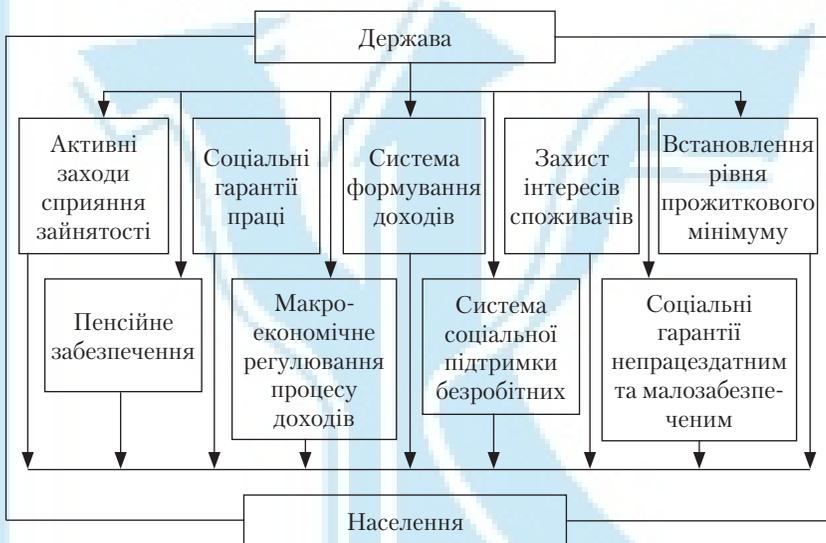
Система соціального захисту виконує дві основні функції:

- зменшення негативних наслідків бідності шляхом надання короткотермінової адресної допомоги знедоленим верствам населення;
- запобігання бідності шляхом створення умов для участі громадян у соціальному страхуванні в працездатний період.

Ці функції перебувають у певній суперечності і в перехідній економіці проявляються досить відчутно. Перехідний стан економіки України зумовив ту обставину, що соціальний захист населення реалізує в основному першу функцію, а для реалізації другої умов ще недостатньо.

Сучасну систему соціального захисту населення в Україні утворюють такі елементи: пенсійне забезпечення, допомога сім'ям з дітьми, житлові субсидії, допомога на випадок безробіття та ін.

Систему соціального захисту населення відображено на рис. 93.



*Рис. 93. Складові системи соціального захисту населення*

У січні 2002 р. активними заходами сприяння зайнятості населення (працевлаштування), що спрямовані на професійне навчання, громадські роботи, було охоплено 108,2 тис. осіб, що на 15 % більше, ніж у січні попереднього року. Незважаючи на обмежену кількість вільних робочих місць, кількість осіб, які отримали роботу за сприяння служби зайнятості у січні 2002 р., збільшилася порівняно з січнем 2001 р. майже на третину і становила 48,9 тис. осіб. Кількість осіб, які за направленням служби зайнятості проходили професійне навчання, збільшилася порівняно із січнем 2001 р. на 3,5 % і становила 50,1 тис. осіб.

У громадських роботах взяли участь 9,2 тис. незайнятих громадян, що в 1,2 разу більше, ніж у січні попереднього року.

Оскільки системі ефективної зайнятості та питанням управління зайнятості було присвячено окрему тему, то доцільніше розглянути напрям, пов'язаний з формуванням доходів населення.

Рівень доходів членів суспільства є найважливішим показником їх благополуччя, оскільки визначає можливості матеріального та духовного життя кожного: відпочинку, отримання освіти, підтримки здоров'я, задоволення нагальних потреб. Серед чинників, які крім розмірів самої заробітної плати безпосередньо впливають на величину доходів населення, є динаміка роздрібних цін, ступінь насичення споживчого ринку товарами та послугами.

Грошові доходи населення, що отримуються через фінансово-кредитну систему, формують значну частину доходів населення:

- виплати за державним страхуванням;
- банківські позички на індивідуальне житлове будівництво, обзаведення господарством для молодих сімей, членів споживчих товариств (наприклад, на садове будівництво);
- відсотки закладами до банку, що нараховуються за підсумками року;
- доходи від збільшення вартості акцій, облігацій, виграшів та погашень за позичками;
- лотерейні виграші;
- тимчасово вільні кошти, які з'являються внаслідок купівлі товарів у кредит;
- виплати різних видів компенсацій (внаслідок каліцтв, збитків та ін.).

На формування доходів населення суттєво впливають виплати за програмами державної допомоги. За рахунок цих джерел здійснюються:

- пенсійне забезпечення;
- утримання тимчасово непрацездатних громадян;

- виплати різних видів допомоги (догляд за дітьми, медичне обслуговування, виплати допомоги малозабезпеченим сім'ям на дітей, з безробіття).

Співвідношення в доходах населення частки трансферних виплат і заробітної плати відіграє важливу роль у формуванні економічної поведінки індивіда, його трудової мотивації.

За домінуючої ролі заробітної плати в інтеграції загальної суми доходів формуються такі якості, як підприємливість, ініціатива. Підвищення ролі виплат за державними програмами допомоги нерідко призводить до формування пасивного ставлення до виробничої діяльності, психології утриманства.

Обов'язкові платежі населення здійснюються через фінансову систему у вигляді різних видів податків і зборів. Через акумуляцію податкових платежів і зборів держава реалізує своє право на формування частини своїх ресурсів для здійснення в подальшому соціальної політики через перерозподіл грошових коштів, надання допомоги малозабезпеченим громадянам. Для захисту інтересів малозабезпечених громадян та недопущення зниження рівня благополуччя нижче від допустимого в конкретних умовах держава встановлює пороговий мінімум у доходах, який не оподатковується. Водночас для високих доходів встановлюються прогресивно вищі ставки податків — як прямих, так і непрямих.

Невідкладними заходами щодо реформування системи соціального захисту є впровадження механізмів адресної допомоги найнезахищенішим верствам населення з одночасною поступовою ліквідацією практики надання її через дотації та пільги всім категоріям населення, що їх потребують. Основними шляхами реалізації цих заходів вважаються:

- запровадження і фінансове забезпечення на державному рівні мінімальних соціальних гарантій (пенсій, стипендій, допомоги малозабезпеченим непрацездатним громадянам, безробітним);
- встановлення науково обґрунтованих пропорцій між середніми мінімальними рівнями заробітної плати і пенсій, допомогою з безробіття та допомогою малозабезпе-

ченим громадянам пенсійного віку і сім'ям з дітьми, різними оцінками рівнів бідності;

- запровадження, виходячи з динаміки споживчих цін, попереджувальних заходів соціального захисту населення, адресної допомоги і субсидій;
- захист купівельної спроможності малозабезпечених непрацездатних громадян і сімей через періодичний перегляд середньодушового сукупного доходу, що дає право на допомогу.

Ці пропозиції є тактичними завданнями. Стратегічними завданнями реформування системи соціального захисту слід вважати значне підвищення ролі страхових підходів у її механізмах та створення законодавчих, інституційних і фінансових заasad для нової системи соціального страхування, що передбачає обов'язкове страхування, пов'язане зі стажем роботи громадянина і його участю у створенні фондів соціального страхування; державне страхування окремих категорій громадян і відповідне забезпечення гарантій, які бере на себе держава (щодо військовослужбовців та ін.), добровільне страхування. Така система соціального страхування має забезпечити більш ефективний соціальний захист населення, об'єктивну диференціацію пенсій та інших соціальних гарантій відповідно до внеску кожного громадянина, його страхового статусу та ін.

З метою створення умов для формування і реалізації соціальної політики на основі визначеної стратегії економічного розвитку та фінансової стабілізації, забезпечення права кожного громадянина на достатній життєвий рівень Кабінет Міністрів України 24 травня 2000 р. схвалив Основні напрями соціальної політики на період до 2004 р.

Оскільки соціальна політика держави базується на визначенні головної мети, пріоритетних напрямків політики у сфері оплати праці, доходів населення та соціального захисту, метою соціальної політики є забезпечення підвищення рівня і поліпшення умов життя населення країни.

Серед програмних заходів щодо державної соціальної політики можна виокремити насамперед такі:

- виокремлення основних чинників, що впливають на поліпшення матеріального становища населення (фінансова стабільність у країні, зростання виробництва і продуктивності праці, підвищення рівня доходів бюджету, рівень заробітної плати, пенсій, стипендій, розвиток малого бізнесу тощо);
- визначення шляхів досягнення мети і вирішення завдань соціальної політики щодо забезпечення гарантованості та своєчасності виплати заробітної плати, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат; підвищення рівня заробітної плати та відповідності виконуваних робіт; впровадження режиму першочергової виплати заробітної плати із виручки, отриманої підприємством; забезпечення стовідсоткового фінансування поточних виплат заробітної плати працівникам бюджетних установ; посилення відповідальності посадових осіб за затримку виплати заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат; подолання тенденцій подальшого розшарування суспільства за рівнем доходів; подальше реформування системи пенсійного забезпечення, зокрема з урахуванням стажу роботи та трудового внеску; запровадження системи пенсійного страхування: підвищення адресності надання соціальної допомоги; введення в дію механізмів бюджетно-страхової медицини; реформування системи соціального захисту від безробіття; у міру наповнення бюджету — започаткування виплат знецінених заощаджень населення;
- визначення основних заходів щодо здійснення соціальної політики (забезпечення введення в дію законів України, що сприяють вирішенню соціальних проблем);
- висвітлення наслідків впливу законодавчих актів та урядових рішень щодо вирішення завдань соціальної політики.

Формування соціальної політики відбувається як з урахуванням укладених конвенцій Міжнародної організації праці, так і вимог, що висувуються світовими організаціями при наданні фінансової допомоги.

У визначенні майбутніх напрямів економічного та соціального розвитку пострадянських країн беруть участь Міжнародний валютний фонд (МВФ), Світовий банк (СБ), Європейський Союз (ЄС), МОП. Згоди в дискусіях на тему соціального добробуту на світовому, регіональному і національному рівнях ще не досягнуто.

Україна як асоційований член Ради Європи розглядає питання ратифікації Європейської соціальної хартії від 3 травня 1996 р. та Конвенції МОП № 102 (1952 р.) про мінімальні норми соціального забезпечення та впровадження принципів загальної системи соціального забезпечення за дев'ятьма категоріями: медична допомога, безробіття, виробничий травматизм, старість, охорона материнства, інвалідність, втрата годувальника, утримання сім'ї, допомога у разі хвороби. Це рішення визначено Генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками та профоб'єднаннями на 2002–2003 рр. Мінімальні вимоги Хартії зобов'язують нову країну – члена Ради Європи мати налагоджену систему соціальної безпеки та соціальної допомоги, бо цей документ є виразником загальної спадковості прав та принципів, спрямованих на обґрунтування соціальної політики.

Зокрема, частиною I Європейської соціальної хартії уряди країн, що підписали Хартію, зобов'язані забезпечити всім працівникам справедливу винагороду за працю, що гарантує достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей. На запит депутатських фракцій на Дні уряду у Верховній Раді України 9 січня 2002 р. стосовно причин, що стримують ратифікацію Європейської соціальної хартії, урядом наводилася аргументація Міністерства фінансів та Міністерства економіки з питань європейської інтеграції стосовно відсутності в Україні фінансових можливостей для виконання норм Хартії, зокрема щодо встановлення розміру заробітної плати і пенсій, спроможних забезпечити рівень життя, гідний людини, створення суспільства рівних можливостей для людей (в тому числі з фізичними вадами тощо).

## Основні терміни і поняття

Соціальна політика; соціальні гарантії; соціальний захист; соціальна інфраструктура; суб'єкти і об'єкти соціальної політики.

### Питання для самоконтролю

1. Що таке соціальна політика держави і на чому вона базується?
2. Основні принципи соціальної політики України, етапи її формування та реалізації.
3. Охарактеризуйте суб'єкти та об'єкти соціальної політики.
4. Що являє собою модель соціальної політики України?
5. Назвіть основні напрями соціальної політики України.
6. На кого орієнтована соціальна політика?
7. Основні складові системи соціального захисту населення.
8. Як ви вважаєте, чи відрізняється організаційно-правова структура системи соціального захисту населення України від подібних структур в інших країнах світу?
9. Що формує значну частину доходів населення?
10. Розкрийте основні положення Європейської соціальної хартії.

МАУП

## **МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНОЇ ТРУДОВОЇ СФЕРИ**

---

---

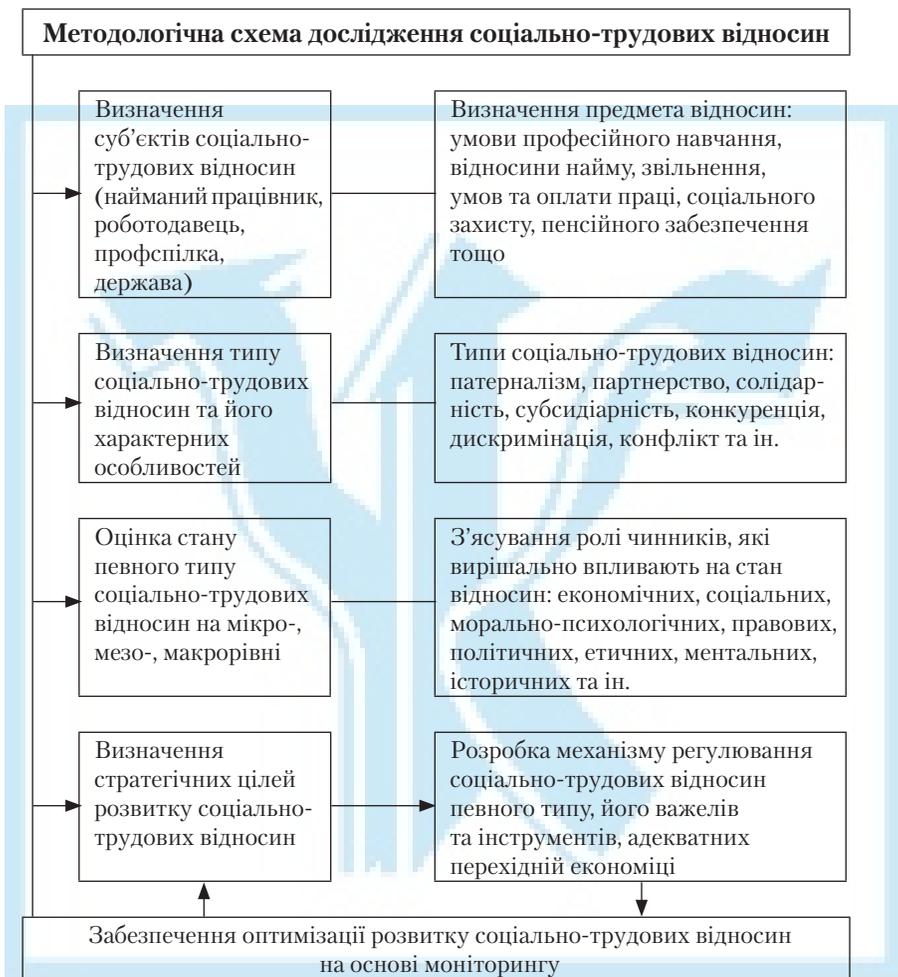
Формування соціально-трудова відносин у ринкових умовах відбуваються в два етапи:

I етап – виникнення соціально-трудова відносин, що відбувається на ринку праці на основі попиту і пропозиції шляхом переговорів між роботодавцем і працівником з приводу купівлі-продажу робочої сили, стосується умов найму, включаючи обсяг і зміст роботи, умов праці та її оплати, визначення певних соціальних гарантій;

II етап – розвиток соціально-трудова відносин – відображає особливості використання робочої сили, більш насичений соціальний зміст трудових відносин і водночас нерівноправність одного із суб'єктів, зумовлену обмеженням прав власника робочої сили в результаті передачі права її користування.

Кожен етап виникнення і розвитку соціально-трудова відносин потребує ретельного дослідження з метою вибору оптимальних методів регулювання і попередження конфліктних ситуацій.

Методологічна схема дослідження соціально-трудова відносин повинна охоплювати: по-перше, визначення суб'єктів таких відносин і взаємозв'язку між ними, предмета таких відносин, рівня розгляду (макро-, мезо-, мікрорівень); по-друге, визначення типу та особливостей соціально-трудова відносин; по-третє, здійснення діагностики стану соціально-трудова відносин та з'ясування ролі найбільш впливових чинників їх формування на конкретному етапі соціально-економічного розвитку суспільства; по-четверте, визначення стратегічних цілей розвитку соціально-трудова відносин та механізму їх регулювання (рис. 94).



**Рис. 94. Методологічна схема дослідження соціально-трудових відносин**

До критеріїв оцінки стану соціально-трудових відносин та дієвості їх розвитку належить динаміка продуктивності праці, ефективність використання трудового потенціалу, збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили, рівень і якість

життя, а також показники якості трудового життя, що відображають умови праці з урахуванням ступеня реалізації інтересів і потреб найманого працівника, використання його здібностей, набутих знань, досвіду.

Розробка ефективних методів регулювання соціально-трудова відносин залежить від результатів їх моніторингу. Моніторинг (від англ. *monitoring*, лат. *monitor* – контролює, попереджає) означає постійне спостереження за об'єктом з метою виявлення його відповідності бажаному результату.

Моніторинг – складова частина управління, яка використовується в економіці держави і становить систему послідовного збирання даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці.

Вирізняють три основні принципи, на яких ґрунтується моніторинг:

- тотожності – відповідність (тотожність) між системою моніторингу та об'єктом дослідження;
- єдності об'єкта спостереження – підпорядкування усіх окремих, часткових досліджень загальним і соціально-економічним завданням;
- комплексності – спостереження за перетвореннями не окремих сторін (сфер, аспектів), а соціально-економічної системи загалом.

Одним з основних напрямків соціально-економічного моніторингу є моніторинг соціально-трудова сфери, тобто оцінка її стану і розвитку.

Моніторинг соціально-трудова сфери доцільно розглядати як один із найбільш важливих інструментів розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Основні його завдання – це постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудова відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній відбуваються, попередження негативних тенденцій, які могли б призвести до соціальної напруги, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.

*Основними напрямками моніторингу соціально-трудової сфери є:*

1. Соціально-демографічні та міграційні процеси.
2. Зайнятість і ринок праці.
3. Соціально-трудові процеси на підприємствах, установах, організаціях.
4. Умови та охорона праці.
5. Доходи і рівень життя населення.
6. Соціально-психологічний клімат у трудових колективах.

Логічно пов'язані інформаційні блоки в сукупності дадуть можливість оцінити сучасний стан соціально-трудової сфери.

Моніторинг соціально-трудової сфери як комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері ґрунтується на вирішенні трьох основних груп завдань: методичних, наукових та інформаційних.

Методичні завдання моніторингу — розробка наукових основ, структури і системи показників моніторингу, методів побудови вибірки та інструментарію, які дають змогу отримувати надійні результати дослідження.

Наукові завдання — відстежування й аналіз конкретних зрушень у соціально-трудовій сфері суспільства (вивчення трудових відносин, рівня та якості життя населення, оцінок, установок і поведінки людей, змін у соціальній структурі суспільства, розробка прогнозів тощо).

Інформаційні завдання — забезпечення достовірною, науковою, об'єктивною інформацією, споживачами якої має стати найширше коло науковців і керівників усіх рівнів.

Концепція моніторингу соціально-трудової сфери передбачає визначення:

- напрямків моніторингу;
- статистичних і соціологічних показників, які характеризують стан соціально-трудової сфери;
- принципів формування репрезентативної вибірки об'єктів дослідження;

- принципів побудови організаційно-технологічної схеми моніторингу соціально-трудової сфери;
- переліку організацій, міністерств і відомств, які повинні брати участь у здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери.

Проводячи дослідження за програмою моніторингу, необхідно своєчасно виявляти зміни, які відбуваються у соціально-трудовій сфері, а також чинники, які впливають на ці зміни. Необхідно здійснювати короткострокове прогнозування перебігу найважливіших соціально-трудових процесів, попереджувати й усувати негативні тенденції, які ведуть до формування і розвитку осередків напруги. Здійснення моніторингу дає змогу оцінити повноту й ефективність реалізації законодавчих актів з питань соціально-трудової політики, сприяти прийняттю оптимальних рішень на різних рівнях управління.

Основними напрямками моніторингу соціально-трудової сфери є найактуальніші на сучасному етапі ключові проблеми. До них передусім належать: соціально-демографічні та міграційні процеси; зайнятість, ринок праці, безробіття; соціально-трудові процеси на підприємствах; умови та охорона праці; доходи та рівень життя населення; соціально-психологічний клімат у трудових колективах; задоволеність соціально-трудовими відносинами. Ці основні напрями визначаються соціальною політикою, яка проводиться на державному рівні.

Нормативно-правовою базою здійснення моніторингу соціально-трудової сфери є Конституція України, укази Президента України, постанови ВРУ та КМУ, Кодекс законів про працю України (КЗпП), закони України “Про зайнятість населення”, “Про колективні договори і угоди”, “Про оплату праці”, “Про порядок розгляду трудових спорів”, “Про інформацію” та інші нормативно-правові акти, що регулюють трудові відносини.

Конституція України як головний закон країни гарантує:

Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні,

безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Стаття 48. Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

Так, ст. 8 КЗпП України говорить, що держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

Серед перелічених у ст. 10 Закону України “Про державну службу” основних обов’язків державних службовців є недопущення порушень прав і свобод людини та громадянина. Водночас до обов’язків державних службовців входить збереження державної таємниці, інформації про громадян, що стала їм відома під час виконання обов’язків державної служби.

Правові основи інформаційної діяльності в Україні закладено в Законі України “Про інформацію”. Під інформацією цей Закон розуміє документовані або публічно оголошені відомості про події та явища, що відбуваються у суспільстві, державі та навколишньому середовищі. Відповідно до ст. 5 цього закону, основними принципами інформаційних відносин є:

- гарантованість права на інформацію;
- відкритість, доступність інформації та свобода її обміну;
- об’єктивність, достовірність інформації;
- повнота і точність інформації;
- законність одержання, використання, поширення та зберігання інформації.

Однією з важливих проблем є брак інформації, що правдиво відображає стан справ в Україні. У роботі держорганів поширене словосполучення “цифри зі стелі”, що стало на-

слідком недосконалості організації інформаційних потоків, диспропорцій у контрольних термінах подачі. Важливими джерелами інформації для проведення моніторингу соціально-трудової сфери є статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці і безробіття, умови та оплату праці на підприємствах. Для проведення моніторингу використовуються здебільшого комплексні показники, які складаються з окремих статистичних даних. Для здійснення моніторингу соціально-трудової сфери необхідна статистика, але цього недостатньо, потрібні також дані експертів — керівників і спеціалістів і дані працівників підприємств та організацій, які збираються у процесі соціологічних обстежень.

*Основними джерелами інформації* про зайнятість і соціально-трудові відносини є:

- адміністративна статистика;
- вибіркові обстеження домогосподарств;
- вибіркові обстеження підприємств;
- переписи населення;
- соціологічні обстеження.

Розглянемо сутність кожного з названих джерел.

*Адміністративна статистика* — це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління. До основних переваг належать: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дає змогу стежити за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість отримання інформації у конкретних групах сукупності без похибки у вибірці.

*Вибіркові обстеження домогосподарств* — це дослідження у вигляді опитування з високим ступенем регулярності — раз на рік, на півроку або на квартал. Ці обстеження дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя.

*Вибіркові обстеження підприємств* — це інформація про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Вони є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринки праці. Ці дослідження не дають змоги проаналізувати неформальний ринок праці, не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежують її підприємством і не фіксують вторинної зайнятості, якщо вона не пов'язана з цим самим підприємством. Перевагою є аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

*Переписи населення* — дуже важливе джерело інформації, яке певною мірою спільне з попереднім способом збирання інформації. Основна відмінність між ними полягає у масштабах обстеження, тобто в повному охопленні досліджуваної сукупності населення переписом на відміну від вибірових досліджень домогосподарств. Це джерело інформації дає змогу отримати всеохопну інформацію про населення, що потребує обмеження переліку запитань з приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

*Соціологічні обстеження* — це аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації. У процесі соціологічного дослідження застосовують такі методи збирання первинної інформації: вивчення документальних матеріалів, спостереження, експеримент, опитування. Опитування — найпоширеніший метод соціологічного дослідження, який полягає в отриманні відповідей на конкретні запитання.

Вирізняють такі види опитування: анкетування (письмове заочне опитування), інтерв'ю (усна співбесіда, очне опитування), експертне опитування (отримання відповідей від компетентних осіб стосовно досліджуваної проблеми).

При здійсненні моніторингу соціально-трудої сфери на державному і регіональному рівнях система показників, що аналізуються, характеризує: міграційні та соціально-демогра-

фічні процеси; структуру зайнятості, тенденції руху зайнятих, стан системи підготовки і перепідготовки кадрів; проблеми і тенденції розвитку безробіття, у тому числі прихованого; умови та охорону праці; доходи і рівень життя населення, його соціальне самопочуття та ін.

На рівні підприємств, установ, організацій потрібно аналізувати показники, які характеризують: зайнятість — рух персоналу, підготовку і перепідготовку кадрів, зміни кількості і структури зайнятих тощо; умови та охорону праці — стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і тяжких фізичних роботах, рівень виробничого травматизму тощо; оплату праці й форми соціальної підтримки працівників, рівень середньомісячної заробітної плати працівників різних категорій, структуру і масштаби грошових виплат працівникам підприємств у формі премій, матеріальної допомоги, доплат; стан трудових відносин — кількість трудових спорів, їх причини, кількість урегульованих трудових спорів без звернення у вищі інстанції, міру виконання трудових договорів, стан страйкового руху тощо.

Координацію статистичної інформації в Україні здійснює Державний комітет статистики України, в якому, поряд з іншими, функціонує Управління статистики праці. Держкомстат затверджує форми статистичної звітності для різних міністерств і підприємств, збирає, обробляє та узагальнює соціально-трудова статистику, отриману з таких статистичних джерел: адміністративна статистика підприємств; адміністративна статистика служб зайнятості; статистика домашніх господарств. Держкомстат публікує офіційні статистичні дані по країні у відповідних статистичних збірниках: загальному — “Статистичний щорічник України” і спеціалізованих — “Економічна активність населення України”, “Праця в Україні”, “Доходи і рівень життя населення України”, “Регіональний людський розвиток”, “Ринок праці” та ін.

Державний комітет статистики України здійснює також обстеження бюджету сімей. Дані обстежень включають доходи та витрати, ступінь самозабезпечення сім’ї продуктами, жит-

лові умови, наявність предметів довгострокового користування, таких як автомобіль, телевізор, холодильник, а також дані про структуру сім'ї. Участь сімей в обстеженні добровільна, і їм виплачується невелика винагорода. При бюджетних обстеженнях здійснюється вибіркова перехресна перевірка інформації, яку надають сім'ї (наприклад, з підприємств також отримується інформація про заробітну плату). Доходи порівнюються з витратами та вивчаються розбіжності між ними. Статистичні дані, отримані в результаті обстежень бюджету сімей, використовуються частково для визначення рівня життя населення, а також вони є статистичною базою для встановлення прожиткового мінімуму та інших соціальних стандартів.

Моніторинг соціально-трудої сфери має здійснюватися на основі програми моніторингу Міністерством праці та соціальної політики України та Державним комітетом статистики України спільно з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади.

Об'єктами моніторингу соціально-трудої сфери стають спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.

Збирання, обробка та передача статистичної інформації з моніторингу здійснюються на регіональному та державному рівнях. На регіональному рівні статистична інформація за затвердженими напрямками моніторингу формується територіальними органами Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики України та інших державних органів виконавчої влади. Затверджені дані моніторингу територіальних органів зазначених міністерств і відомств у встановлені строки передаються територіальним органам статистики. Територіальні органи статистики формують зведені дані і передають їх у Держкомстат України та місцевим органам виконавчої влади. Статистична інформація на базових підприємствах моніторингу формується територіальними органами державної статистики відповідно до затвердженої системи по-

казників і затвердженого переліку підприємств і передається на державний рівень.

Статистична інформація за макроекономічними показниками й окремими напрямками моніторингу, сформована відповідно до затвердженої системи показників на основі проведення державних та галузевих статистичних спостережень, передається Держкомстатом України у Міністерство праці та соціальної політики України згідно з узгодженою з ним програмою та у встановлені строки.

Статистична інформація на базових підприємствах формується Держкомстатом України за затвердженою ним схемою показників і передається у Міністерство праці та соціальної політики України у встановлені строки.

Соціологічні опитування населення відповідно до затвердженої системи показників здійснюються Інститутом соціології НАН України або іншими органами згідно із завданнями керівництва Міністерства праці та соціальної політики України.

Міністерство праці та соціальної політики України і Держкомстат України повинні здійснювати координацію діяльності органів державної влади, установ та організацій, що забезпечують ведення моніторингу соціально-трудової сфери. Вони готують щоквартальні звіти про стан соціально-трудової сфери, щорічно випускають збірники аналітичних і соціологічних матеріалів за результатами моніторингу та збірники за окремими напрямками моніторингу.

Особливості соціально-трудової сфери визначають проведення моніторингу одночасно на рівні окремих трудових колективів, підприємств та організацій і загалом населення окремих регіонів та України. Вибір підприємств та організацій як об'єктів моніторингу здійснюється за формами власності, за галузевою і територіальною ознаками. Збирання, перевірка і первинна обробка інформації даних статистичної звітності підприємств здійснюється місцевими статистичними органами за затвердженою у Держкомстаті України технологією, які далі готують і направляють дані в Держкомстат України, Міністерство праці та соціальної політики України.

Обчислювальний центр Держкомстату України обробляє вихідну статистичну інформацію за затвердженою програмою і подає її у Міністерство праці та соціальної політики України. На основі всієї вихідної статистичної соціально-економічної та соціологічної інформації готуються аналітичні доповіді з основних проблем розвитку соціально-трудової сфери України, її проблем, складаються короткострокові прогнози виявлених тенденцій, розробляється система заходів вирішення виявлених проблем.

Моніторинг соціально-трудової сфери в Україні є важливим і необхідним інструментом розробки та здійснення програм соціально-економічного розвитку на перспективу, вдосконалення соціально-трудових відносин.

Особливе значення для організації соціального моніторингу має побудова та класифікація системи мікрооб'єктів спостережень — соціальних індикаторів, яка включає перелік конкретних економічних і соціальних показників, періодичність і варіанти отримання інформації, з одного боку, і здатна ефективно реагувати на соціальні зміни в суспільстві під впливом внутрішніх та зовнішніх факторів — з другого. Система соціальних індикаторів має бути тісно пов'язана із системою прийняття державних рішень. Відсутність такого узгодження може призвести до неконтрольованого і необґрунтованого прийняття політичних, економічних і соціальних рішень.

Наведемо приклад побудови дерева факторів моніторингу такого складного явища, як якість життя населення, структурно-ієрархічні зв'язки між якими зображено у вигляді “дерева” (рис. 95). Економічний фактор (Ф1) дезагрегується на такі підфактори: Ф1.1. Виробництво. Ф1.2. Дохід. Ф1.3. Безробіття. До соціального фактора (Ф2), на важливості якого акцентується увага, належать підфактори: Ф2.1. Умови життєдіяльності. Ф2.1.1. Демографічна ситуація. Ф2.1.2. Житло. Ф2.1.3. Здоров'я. Ф2.1.4. Безпека. Ф2.2. Потенціал життєдіяльності. Ф2.2.1. Освіта. Ф2.2.2. Наука. Ф2.2.3. Культура. Ф2.3. Вільний час і свобода волевиявлення. Ф2.3.1. Легалізовані об'єднання. Ф2.3.2. Релігійні громади. Фактор навколишнього

середовища (Ф3) на підфактори не розбивається. Перераховані фактори і підфактори визначаються 27 істотними показниками, які розраховуються на одну дату або проміжок часу.

У фрагменті бази даних “Якість життя населення” представлені такі показники, як “Індекс обсягу виробництва промислової продукції” (Ф1.1.1), “Індекс обсягу виробництва товарів народного споживання” (Ф1.1.2), “Середньомісячна зарплата робітників і службовців (грн.)” (Ф1.2.1), “Рівень безробіття (%)” (Ф1.3), “Демографічне навантаження (кількість дітей і пенсіонерів на 1000 чол.)” (Ф2.1.1), “Забезпеченість житлом (кв. м площі на одну людину)” (Ф2.1.2), “Викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря (тис. т)” (Ф3.1).

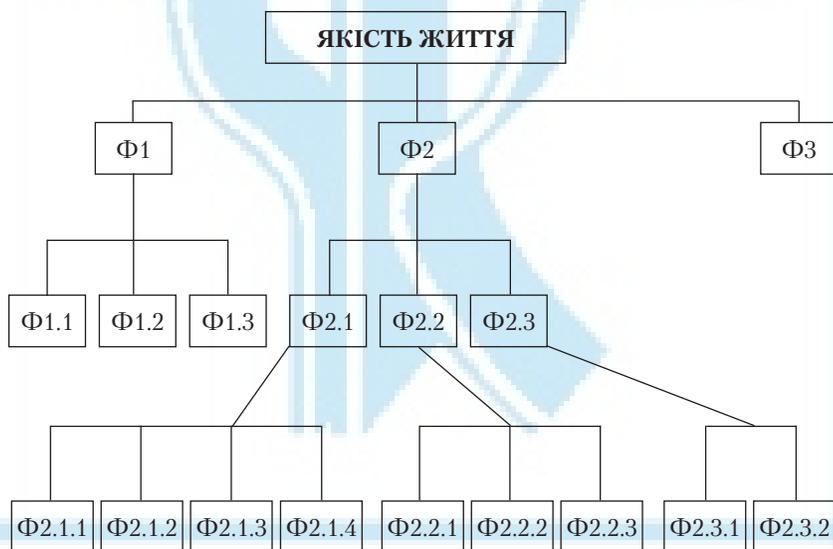


Рис. 95. Дерево факторів моніторингу якості життя населення

З наведеного фрагменту, який становить лише 1,9 відсотка загальної величини побудованої бази даних, бачимо високий рівень диференціації значень показників якості життя населення. Крім того, одиниці вимірювання показників істотно відрізняються. Тому в дослідженні для приведення показників

до зіставної величини здійснюється процедура стандартизації бази даних.

Джерелом інформації для створення інформаційної бази моніторингу якості життя населення є державна статистична звітність. Однак у процесі збирання даних про якість життя населення виникають проблеми відбору показників, інформаційного забезпечення цих показників, тобто наявності джерел інформації (особливо в районному розрізі) та семантичного навантаження відібраних показників.

Територіальною основою збирання даних для систем регіонального моніторингу якості життя є адміністративно-територіальний поділ держави на області та адміністративні райони. Практична реалізація теоретично-методичних засад побудови моніторингу якості життя населення країни здійснюється на основі відповідного математично-програмного забезпечення з використанням методів багатовимірного статистичного аналізу.

#### **Питання для самоконтролю**

1. Що таке “моніторинг” і в чому його особливість у соціально-трудої сфері?
2. Хто здійснює моніторинг у соціально-трудої сфері?
3. Що служить особливими джерелами інформації для моніторингу соціальної трудої сфери?
4. Що включає в себе концепція моніторингу соціальної трудої сфери?
5. Прокоментуйте методологічну схему дослідження соціально-трудої відносин.
6. Для чого будується дерево факторів?
7. Який, на ваш погляд, має вигляд дерево факторів ринку праці?

# МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ДІЯЛЬНІСТЬ В УКРАЇНІ

---

---

Міжнародну організацію праці (МОП) створено 1919 року з ініціативи та за активної участі західної соціал-демократії як своєрідну відповідь на революції у Росії та інших європейських країнах. Рішення створити міжнародну організацію, яка усіляко сприяла б спільному прогресу через встановлення й підтримання соціального миру між різними верствами суспільства, було прийнято задля вирішення суперечностей, які виникають у суспільстві, не насильницьким, революційним, а мирним шляхом.

Міжнародна організація праці — одна з найдавніших і найбільш представницьких міжнародних організацій. Створена відповідно до Версальського мирного договору при Лізі Націй. У 1946 р. вона стала першою спеціалізованою установою ООН. Якщо на момент створення МОП у ній брали участь 42 держави, то нині їх 183. Україна є членом МОП з 1954 р. У 1969 р. з нагоди 50-річчя МОП було присвоєно Нобелівську премію миру.

Відмітною рисою МОП є її трирівнева структура, у межах якої здійснюються переговори між урядами, організаціями трудящих і підприємцями. Делегати цих трьох груп представлені й можуть радитися на однакових умовах на всіх рівнях МОП. Прийняття рішень передбачає урахування взаємних інтересів і досягнення спільних угод, однак особливою складністю є узгодження різних, часто протилежних інтересів.

Основні цілі МОП — сприяння соціально-економічному прогресу, підвищення добробуту й поліпшення умов праці людей, захист прав людини.

З огляду на такі цілі основними завданнями МОП є:

- розробка узгодженої політики й програм, спрямованих на вирішення соціально-трудових проблем;
- розробка і прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій для здійснення визначеної політики;
- допомога країнам, що сприяють вирішенню проблем зайнятості та скороченню безробіття;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, захист від примусової праці, дискримінації тощо);
- боротьба з бідністю, за поліпшення життєвого рівня трудящих, розвиток соціального забезпечення;
- розробка програм стосовно поліпшення умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорони та відновлення довкілля;
- сприяння об'єднанням трудящих і підприємців у їх роботі разом з урядами щодо регулювання соціально-трудових відносин;
- розробка дій стосовно захисту найуразливіших груп працюючих (жінки, молодь, люди похилого віку, працюючі емігранти).

Перелічені завдання були й залишаються головними в діяльності МОП. Водночас у зв'язку з переходом економіки країн Східної Європи до ринкових відносин, МОП було надано нові пріоритети, закріплені у програмі й бюджеті на подальші роки. Це підтримка процесу демократизації, розвиток трипартизму, продовження боротьби з бідністю, особливо шляхом збільшення зайнятості, зокрема за допомогою організації широкої перепідготовки робочої сили.

Програма і бюджет МОП на найближчі роки спрямовані на реалізацію чотирьох стратегічних цілей:

- підтримка і впровадження основних принципів і прав у сфері праці;
- створення більших можливостей для жінок і чоловіків для забезпечення гідної зайнятості та доходів;
- розширення системи соціального захисту та підвищення її ефективності;

- зміцнення трипартизму і соціального діалогу.

Методи організації роботи МОП останніми роками характеризуються переміщенням центру ваги її дії зі штаб-квартири у регіони.

Структура МОП складається з дев'яти ланок, які тісно пов'язані між собою (рис. 96). Діяльність органів МОП регламентується такими основними документами: Стандартом МОП, Філадельфійською декларацією, Регламентом Міжнародної конференції праці та Декларацією про основні принципи і права в сфері праці.

*Міжнародна конференція праці (МКП)* – найвищий орган МОП, відбувається щорічно у Женеві. Кожна держава-член представлена на МКП чотирма делегатами з правом вирішального голосу: двома від уряду й по одному від трудящих і підприємців. Кожен делегат може мати необхідну кількість радників.

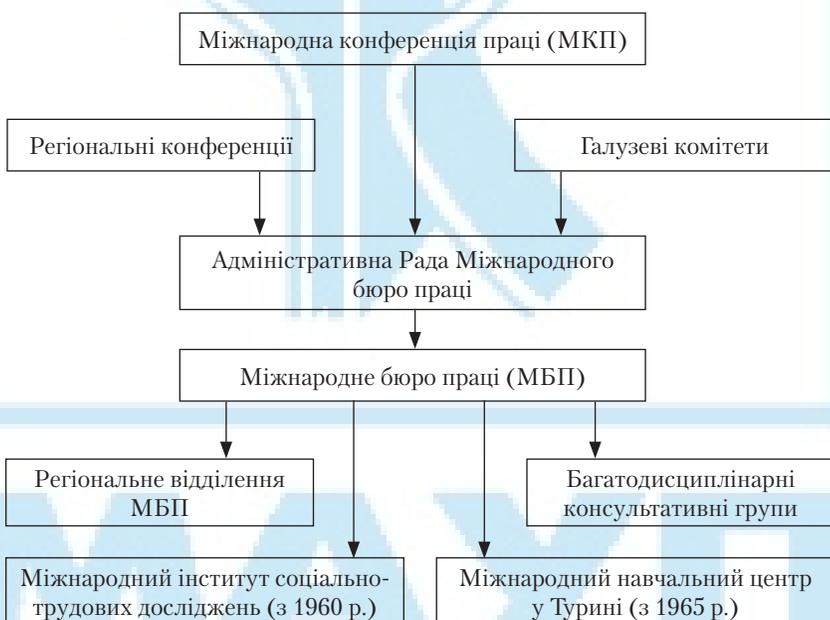


Рис. 96. Структура Міжнародної організації праці

Робота МКП проходить паралельно на пленарних засіданнях і в комітетах, які створюються згідно з порядком денним. МКП визначає напрямок роботи МОП у цілому, тут обговорюються соціальні проблеми у сфері праці, заслуховується звіт про роботу МОП за минулий рік, розробляються і затверджуються міжнародні норми праці у вигляді концепцій і рекомендацій, вносяться зміни до Статуту, затверджуються програма й бюджет організації, раз на три роки обирається адміністративна рада.

Уся діяльність МОП визначається її Статутом, а порядок роботи МКП — її регламентом, що затверджується щорічно.

*Регіональні конференції* скликаються за необхідності й можливості для обговорення питань, що становлять інтерес для цього регіону. Україна з огляду на своє географічне положення входить до середовища дії Європейської конференції. У вересні 1995 р. у Варшаві відбулася V Європейська конференція, а у жовтні 1998 р. в Києві — наступна VI конференція. Далі були конференції у Будапешті та Женеві.

*Галузеві комітети* обговорюють соціально-трудові проблеми, які характерні для окремих найбільш важливих і масових галузей і для сфер економіки: хімічної, вугільної, будівельної, внутрішнього транспорту, машинобудування, текстильної та ін. Комітети збираються раз на кілька років.

*Адміністративна рада* — виконавчий орган МОП. Він керує роботою МОП у період між конференціями, вирішує багато питань, пов'язаних з її діяльністю, визначає порядок денний конференцій і нарад, спрямовує діяльність Міжнародного бюро праці (МБП), а також різних комітетів, створених при ньому. Адміністративна рада обирає Генерального директора МБП і контролює його роботу, розглядає проект бюджету, який подається МБП, а також фінансові кошториси, які потім виносяться на схвалення сесії конференції. Рада має тристоронній склад із 56 членів: 28 представників урядів, 14 трудящих і 14 підприємців. 10 урядових місць є постійними (не обираються) виділеними для країн, які вважаються найбільш розвиненими з промислового погляду. зарахування країн до цієї групи здій-

снюється спеціальними експертами за обсягом національного доходу країни і деякими іншими економічними показниками. Представники решта 18 урядів обираються кожні три роки на Конференції урядовими делегатами.

До Адміністративної ради входять також 18 заступників урядових членів, 14 заступників — членів від трудящих і 14 — від підприємців.

Голова Адміністративної ради обирається щорічно відразу ж після Конференції на один рік з числа урядових членів за принципом ротації з урахуванням регіональної належності.

Одночасно з головою обираються два заступники — від групи трудящих і підприємців. Адміністративна рада збирається три рази на рік, на кожній її сесії обговорюється до двадцяти питань поточної роботи.

*Міжнародне бюро праці* є постійним секретаріатом МОП, її адміністративним і виконавчим органом, дослідним та інформаційним центром. Персонал МБП, зайнятий у центральному апараті бюро в Женеві та в країнах, де МОП здійснює свої проекти, а також у 40 відділеннях, — це близько 1900 службовців і технічних експертів (110 національностей). Бюро готує питання, що передбачається винести на розгляд Конференції, у тому числі з метою прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, а також проводить різні спеціальні обстеження, передбачені програмами, готує документацію з питань порядку денного Конференцій та Адміністративної ради, надає допомогу урядам на їх прохання і в міру своїх можливостей у виробленні проектів національних законодавчих актів; спостерігає за дотриманням конвенцій; видає різноманітні розробки із соціально-трудова питань.

Бюро має також набір експертів, яких направляють у країни для надання допомоги з боку МОП. Відділення МБП є й у Києві. Для забезпечення більшого зв'язку з регіонами з 1992 р. починають створюватися дисциплінарні консультативні групи. Так, у жовтні 1992 р. у Будапешті почала діяти східноєвропейська консультативна група, завдання якої — полегшити перехід постсоціалістичних країн до ринкової економіки.

Міжнародне бюро праці, яке є також постійним секретаріатом МОП, організовує роботу цієї організації. На чолі МБП стоїть Генеральний директор. Його призначає Адміністративна рада, яка обирається терміном на 5 років, вона складається з 28 представників урядів, 14 представників роботодавців і 14 представників професійних спілок.

У 1960 р. МОП створила в Женеві Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень, покликаний сприяти глибокому вивченню й усвідомленню найбільш актуальних проблем праці. Основні теми його досліджень — підвищення ролі органів праці в економічному і соціальному розвитку країн, діяльність організацій профспілок і підприємців, механізми регулювання ринку праці.

У 1965 р. в Турині (Італія) МОП створила Міжнародний навчальний центр. Це найбільший навчальний заклад у всій системі ООН. За роки його роботи в ньому пройшли підготовку майже 50 тис. осіб. Діяльність центру присвячена розвитку людських ресурсів і виходить з принципу, що внесок у підвищення людського трудового потенціалу — найбільш ефективний засіб досягнення соціального прогресу. Основними напрямками його діяльності є підготовка управлінських кадрів, робітнича (профспілкова) освіта, вивчення трудових відносин, питань охорони і гігієни праці, соціального забезпечення.

Міжнародне бюро праці активно працює в Україні від початку 90-х років ХХ ст., його робота має системний характер і базується на найважливіших проблемах соціальної політики за такими напрямками:

- розвиток ринку праці, сприяння зайнятості та професійному навчанню, в тому числі допомога інвалідам;
- соціальний захист і соціальне забезпечення;
- реформування статистики праці та дослідження рівня соціально-економічної захищеності населення;
- соціально-трудова відносини, підтримка соціального діалогу;
- забезпечення гендерної рівності;
- запобігання та ліквідація дитячої праці.

У результаті активної та ефективної співпраці МБП з країнами Центральної та Східної Європи (Будапешт), регіональним офісом МОП у Європі та Центральній Азії, іншими департаментами МБП у Женеві, а також з урядом, профспілками й об'єднаннями роботодавців України було підготовлено і підписано у жовтні 1998 р. угоду між Україною та МБП “Політика активного партнерства. Національні цілі для України”. Для реалізації цієї угоди було розроблено робочий план і запроваджено спільний контроль за її виконанням.

Міжнародне бюро праці та Міжнародний навчальний центр МОП у Турині організували участь тристоронніх делегацій України з питань ринку праці, розвитку малих та середніх підприємств і забезпечення зайнятості. Було також надано фінансову підтримку участі українських урядових і тристоронніх делегацій на конференціях і семінарах, організованих у Будапешті й Женеві.

На початку 90-х років ХХ ст. Бюро статистики МОП розпочало роботу в Україні, спрямовану на реформування статистики праці, створення інформаційної системи ринку праці на національному та місцевому рівнях. Допомога надавалася не лише Міністерству статистики України (з 1997 р. — Державний комітет статистики), а й Міністерству праці України, Державному центру зайнятості. Протягом 1996 р. надано допомогу в складанні вибірки для першого обстеження гнучкості робочої сили (відтоді такі вибірки здійснювалися щорічно, а з 1999 р. — щоквартально). У 2004 р. за сприяння МОП було проведено міжнародну конференцію з проблем діяльності служб зайнятості, де було відзначено, що Державна служба зайнятості України — одна найкращих на пострадянському просторі. У квітні 2006 р. з участю МОП проводився національний тристоронній семінар “Забезпечення законної внутрішньої і зовнішньої зайнятості: роль державної служби зайнятості та приватних агентств із працевлаштування”...

*Основні напрями діяльності МОП.* Робота МОП відбувається за трьома основними напрямками: нормотворча діяльність, міжнародна технічна співпраця, дослідження та публікації.

*Нормотворча діяльність* — розробка і прийняття конвенцій та рекомендацій і контроль за їх виконанням — були й залишаються основним у діяльності МОП.

За роки існування МОП прийняла 184 конвенції (міжнародні угоди, що підлягають ратифікації державами — членами МОП) і 192 рекомендації; у 1994–1995 рр. визначила сім фундаментальних конвенцій у сфері праці (№ 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138), у 1998 р. односторонньо прийняла Декларацію основних принципів і прав у сфері праці, що базується на семи фундаментальних конвенціях, у жовтні 1999 р. прийнято Конвенцію 182 “Про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці” й аналогічну рекомендацію.

Україна ратифікувала 54 конвенції (46 із них — діють), у тому числі всі фундаментальні конвенції. За роки незалежності України ратифіковано 10 конвенцій.

*Конвенція* — це міжнародний трудовий акт, який після його ратифікації державою — членом МОП вважається обов’язковим для виконання.

*Рекомендації* представлені у вигляді орієнтирів, на які спираються під час розробки політики для підготовки національного законодавства та практичних заходів у соціально-трудовій сфері.

Уряди або інші законодавчі органи держав приймають рішення стосовно ратифікації конвенцій, а також визначають, які в цьому зв’язку зміни необхідно внести до національного законодавства. З моменту набуття чинності конвенцією ця держава зобов’язана вжити всіх необхідних заходів (закони, підзаконні акти та ін.), щоб гарантувати виконання її рішення (держава має право відмовитися від виконання рішення у подальшому шляхом денонсації).

Конвенції та рекомендації охоплюють по суті всі основні питання стосовно праці, зайнятості та соціально-трудових відносин.

Існує досить чітка система контролю, яка передбачена в Статуті. Вона передбачає регулярне надання доповідей урядами держав — членів МОП, а також спеціальні контрольні про-

цедури, що спеціалізуються на розгляді подань і скарг. Доповіді найважливіших конвенцій стосовно основних прав людини у сфері праці подаються раз на два роки, а інших конвенцій — один раз на чотири роки. Держави-члени повинні періодично подавати МБП звіти про стан свого трудового законодавства з питань, що є предметом нератифікованих конвенцій і рекомендацій.

Згідно зі Статутом МОП, організації підприємців і працівників мають право направляти до МБП подання стосовно недотримання у тій чи іншій державі ратифікованих конвенцій. Таке подання, а також відповідь-коментарій уряду відповідної держави-члена розглядаються комітетом Адміністративної ради, яка спеціально створюється для кожного випадку окремо за обов'язкової участі трьох сторін: членів представників уряду, підприємців і працівників. Висновки й рекомендації ради вносяться на затвердження Адміністративної ради.

*Міжнародне технічне співробітництво* здійснюється через надання експертами МОП допомоги країнам у вирішенні найрізноманітніших соціально-трудова проблем. Нині у багатьох країнах світу працює майже 600 експертів. Ця діяльність розпочалася ще в 30-х роках ХХ ст., коли до країн було направлено співробітників МБП з консультативними функціями. Потім з фахівців різних країн, головним чином економічно розвинених, поступово створювався інститут експертів.

Діяльність експертів як складова загальнодержавного розвитку має на меті сприяння повній зайнятості, розвитку людських ресурсів, підвищення рівня життя, удосконалення трудового законодавства. Це також надання допомоги у розвитку трипартизму, поліпшенні трудових відносин, здобутті професійно-технічної освіти, запровадження сучасних методів управління, поліпшення рівня праці та ін.

Окрім роботи експертів, технічна допомога передбачає постачання необхідного обладнання, надання стипендій для підготовки національних кадрів як на місцях, так і шляхом їх відправлення до інших країн, організації різних семінарів загалом для представників країн, що розвиваються.

Масштаби технічної допомоги МОП значною мірою зумовлені можливостями її фінансування. Кошти регулярного бюджету МОП, що виділяються на технічну допомогу, є порівняно невеликими, однак їх частка в бюджеті збільшується. Використовуються й кошти ПРООН (Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй), відповідно до якої МОП доручає проведення великомасштабних проєктів, особливо стосовно підготовки кадрів.

Одне із найважливіших практичних значень мало для України здійснення з 1997 по 2002 р. проєкту ПРООН/МОП (фінансованого урядом Швейцарії та ПРООН “Впровадження гнучких програм професійного навчання безробітних”. Бюджет першого етапу проєкту (1997–1999 рр.) становив 293 тис. доларів США. Протягом цього етапу було залучено до роботи понад 50 професійно-технічних навчальних закладів в усіх регіонах України і підготовлено понад 100 фахівців і викладачів за навчальними програмами (модулями). Для більш як 30 професій було підготовлено підручники. Другий етап, що розпочався 1 липня 1999 р., тривав 36 місяців. Його бюджет становив 675 тис. доларів США. Цей етап передбачав підготовку майже 75 модульних пакетів за професіями і практичне навчання безробітних, а також Чорнобильський компонент (надання допомоги у навчанні незайнятого населення міста Славутич і працівників, які вивільнюються з Чорнобильської атомної станції.

Наводимо проєкти МОП, що реалізовані в Україні у 1999–2001 рр. і завершені у 2008 році.

Проєкт ПРООН/МОП “Запровадження гнучких програм професійного навчання безробітних” (1997–2000 рр.); проєкт МОП-ШПЕК “Звітування про становище працюючих дітей: обстеження дитячої праці в Україні” (1999–2000 рр.); проєкт МОП/ПРООН/СБ “Удосконалення моделі соціального бюджету (другий етап)” (1999–2000 рр.); проєкт МОП “Поширення інформації про права працюючих жінок” (1998–1999 рр.); проєкт МОП/ПРООН “Дослідження рівня соціально-економічної захищеності населення в Україні” (2001–2003 рр.); програма ШПЕК/МОП “Викорінення найжорстокіших форм експлуатації дитячої праці в Україні”

(2001–2003 рр.); проект МОП “Упровадження методу організації професійної підготовки та розвитку робочої сили, що базується на концепції компетентності” (2000–2002 рр.); проект МОП “Україна: сприяння основним принципам і правам у сфері праці” (2001–2003 р.); попередній проект МОП “Сприяння та розвиток загальної системи професійної реабілітації інвалідів в Україні: створення Національного центру професійної реабілітації інвалідів” (2001–2005 рр.); проект МОП/ПРООН “Дослідження рівня соціально-економічної захищеності населення в Україні (другий етап)” (2002–2003 рр.).

Проект МОП “Протидія торгівлі людьми за допомогою інструментів ринку праці” (2002–2007 рр.). Перша фаза — 2002–2005 рр. Друга фаза — 2005–2007 рр.

Проект “Можливості професійного навчання, зайнятості та міграційна політика як фактори запобігання і скорочення масштабів торгівлі жінками в Албанії, Молдові і Україні”. Перша фаза проекту з жовтня 2003 р. до березня 2005 р. Друга фаза — з квітня 2005 р. по червень 2008 р.

Проект “Розбудова можливостей профспілок у попередженні нерегульованої трудової міграції, протидії торгівлі людьми і викоріненні найгірших форм дитячої праці” (2005–2007 рр.).

Міжнародний семінар “Розбудова можливостей організації роботодавців у подоланні торгівлі людьми та викоріненні найгірших форм дитячої праці” (грудень 2006 р.).

На особливу увагу заслуговує проект МОП щодо сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці, що містить чотири напрямки діяльності (офіційне відкриття проекту відбулося 2 жовтня 2001 р. з реалізацією у жовтні 2008 р.):

- реформування трудового законодавства України та його приведення у відповідність до положень фундаментальних конвенцій МОП;
- реформування системи інспекції права та вдосконалення виконання трудового законодавства;
- сприяння реалізації принципів свободи асоціації та ефективного визнання прав на колективні переговори;
- сприяння недискримінації у сфері праці.

Нормотворча діяльність і технічне співробітництво МОП передбачають проведення систематичних досліджень і публікацій. Вони здійснюються основними департаментами МБП, Міжнародним інститутом соціально-трудоваих досліджень МОП у Женеві (МІСТД), Туринським центром з питань освіти. Дослідні програми охоплюють багато країн світу і після реалізації результати можуть бути надбанням усіх бажаючих. МІСТД підтримує зв'язки, співпрацює й обмінюється результатами дослідження і методичними розробками з багатьма національними науково-дослідними закладами у сфері праці.

МБП як великий міжнародний видавничий центр випускає літературу декількома мовами. Серед публікацій — доповіді, підготовлені для щорічної сесії МКП, різних спеціалізованих нарад і конференцій. Трьома мовами (англійською, французькою та іспанською) видається журнал “Міжнародний огляд праці”, а журнал “Трудовий світ”, що видається п'ятьма мовами, виходить п'ять разів на рік. Крім того, видається англійською мовою “Офіційний бюлетень МБП”, який інформує про новини у діяльності МОП і публікує тексти документів МБП. Видаються також “Законодавчі акти про працю”, “Щорічник статистики праці”, “Праця у світі”, щорічна доповідь про тенденції розвитку і фактичний перебіг подій у трудових і соціальних галузях “Робоча освіта”, журнал для допомоги профспілкам, їх навчальним закладам та ряд інших.

Крім документів і періодичних видань виходять міжнародні огляди-дослідження з різних питань, що готуються департаментами МБП, а також монографії, навчальні та навчально-інформаційні посібники, керівництво з техніки безпеки та гігієни.

МОП є координатором усіх дослідних робіт у галузях охорони, гігієни праці й виробничої сфери, що виконуються як в окремих країнах, так і в міжнародних організаціях. Нею розроблено десятки типових інструкцій, які стосуються або окремих галузей (гірничорудна промисловість, лісове господарство, машинобудування, міський транспорт), або галузей особливого ризику (радіація, бензол, азбест, шуми, вібрації та ін.).

Діяльність органів МОП визначається і регламентується її основними документами. Наводимо найважливіші з них.

**1. Статут Міжнародної організації праці.** До початкового тексту Статуту, прийнятого 1919 року, згодом було внесено виправлення і доповнення, що не змінили його основного змісту. У його преамбулі викладені в короткій формі причини створення та основи завдання Організації.

Статут визначає членство в Організації, порядок вступу до неї і виходу, структуру, права і завдання основних органів, порядок призначення, права й обов'язки Генерального директора і персоналу МБП, умови співробітництва з ООН, іншими міжнародними й урядовими організаціями.

Значне місце займають у ньому питання визначення членських внесків держав-учасниць, санкції до неплатників, питання формування бюджету і контроль за його витрачанням. Визначено завдання і порядок розробки міжнародних трудових норм і обов'язків держав з їх розгляду і виконання та інші питання, пов'язані з діяльністю Організації.

**2. Філадельфійська декларація.** Філадельфійська декларація була прийнята 1944 року і визначала цілі і завдання роботи МОП після Другої світової війни. Вона розширювала завдання діяльності МОП і стала складовою частиною Статуту.

Президент США Франклін Делано Рузвельт, який виступив на Конференції, назвав її документом “сподівань епохи, що пізнала дві світові війни”.

Декларація певною мірою передбачила статут ООН і Загальну декларацію прав людини. Вона підтвердила основні принципи МОП, у тому числі те, що свобода слова і свобода об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу; бідність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту.

Згодом вона обґрунтувала положення Статуту про соціальну справедливість, записавши, що всі люди, незалежно від раси, віри чи статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи і гідності економічної стійкості і рівних можливостей. У третьому розділі Декларації визначені 10 програмних завдань МОП.

**3. Регламент Міжнародної конференції праці.** Регламент Міжнародної конференції праці визначає докладно порядок її роботи. У ньому встановлюється склад Конференції, право доступу на її засідання, порядок обрання керівництва Конференції, порядок формування постійних та інших комітетів і секретаріату. Визначаються процедури розгляду проектів конвенцій, рекомендацій і поправок до Статуту, програми і бюджету, питань, включених до порядку денного для загальної дискусії, та ін. Встановлюється, коли і як надаються доповіді Адміністративної ради і Генерального директора. Регламент визначає функції голови Конференції і його заступників, право слова, питання припинення дебатів, голосування, кворуму, застосовуваних мов тощо.

**4. Декларація про основні принципи і права в сфері праці.** Декларація прийнята 86-ю сесією Міжнародної конференції праці в 1998 р. Необхідність і важливість її прийняття визначалася тим, що далеко не всі країни ратифікували конвенції, у тому числі найбільш важливі й базові. Це означає, що вони не взяли на себе також відповідальності за їх виконання. На відміну від конвенцій, декларація обов'язкова для виконання всіма країнами — членами МОП.

### **Основні терміни і поняття**

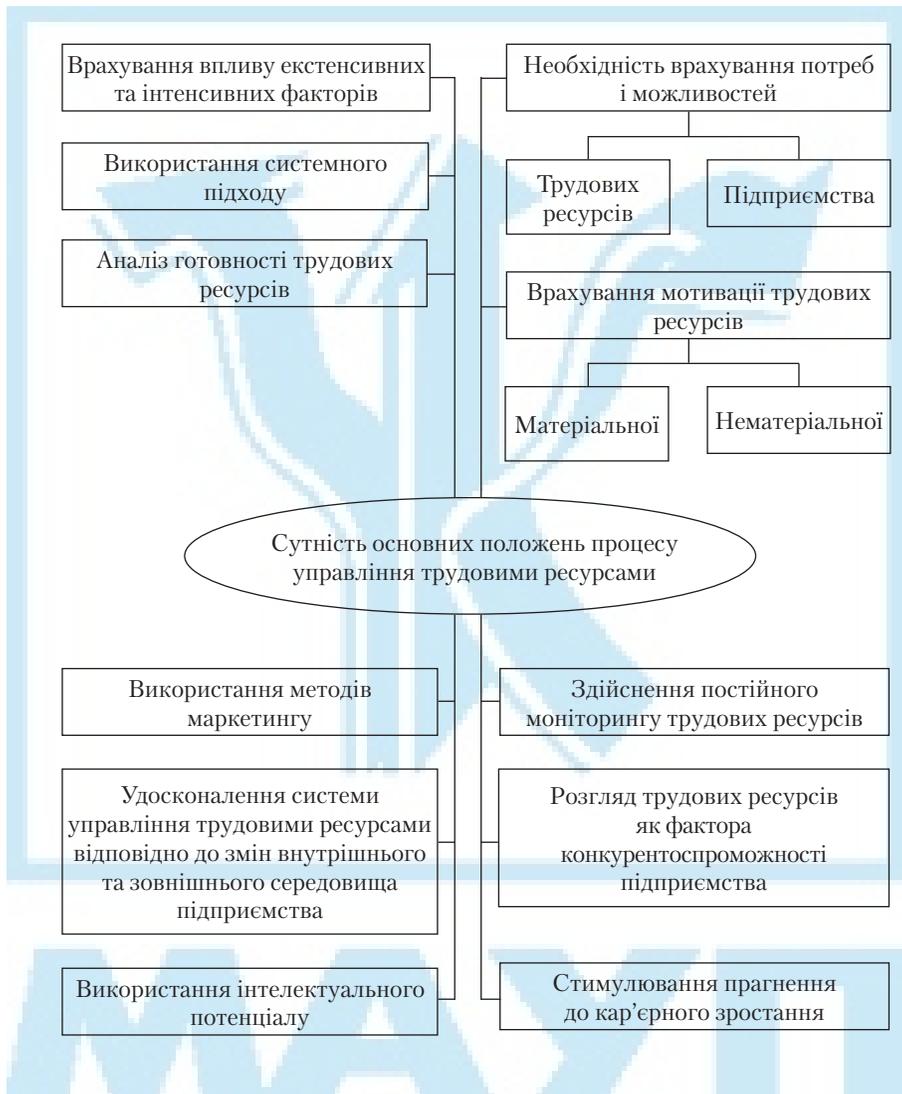
Міжнародна організація праці; Міжнародна конференція праці; Міжнародне бюро праці; Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень; Міжнародний навчальний центр; конвенції та рекомендації: регіональні конференції, галузеві комітети, нормотворча діяльність.

### **Питання для самоконтролю**

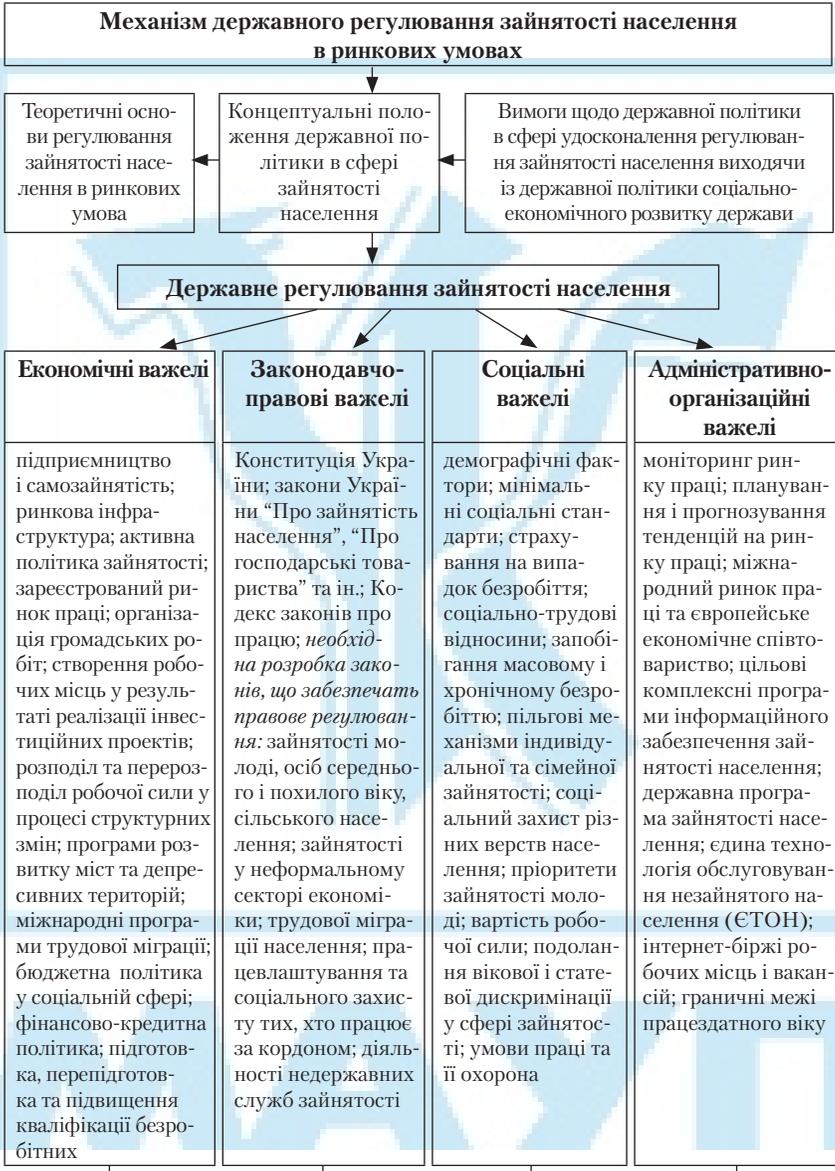
1. Коли утворилася Міжнародна організація праці (МОП) і скільки вона налічує членів?
2. Структура МОП.
3. Значення МОП у житті нашої країни.
4. У чому полягає нормотворча діяльність МОП?
5. Які основні проекти МОП реалізовані і здійснюються в Україні?
6. Які семінари проводяться в Україні з участю МОП?

# ДОДАТКИ

## Додаток 1



### Основні положення процесу управління трудовими ресурсами



**Схема механізму державного регулювання зайнятості населення**

**Напрями удосконалення економічного механізму державного регулювання зайнятості населення в ринкових умовах**

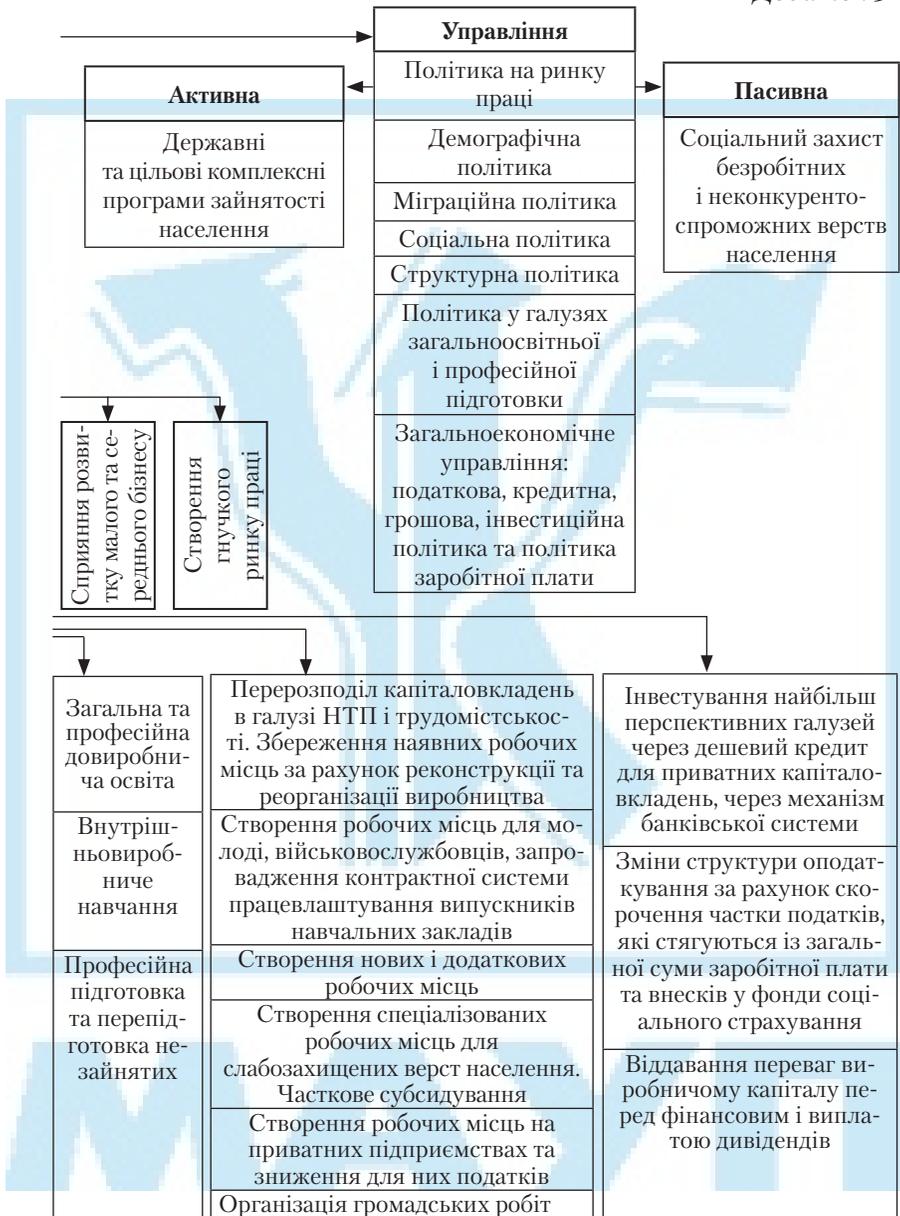
Удосконалення принципових положень законодавства про зайнятість з посиленням важелів активної політики подолання безробіття. Фінансування досліджень з проблем зайнятості та забезпечення економічної активності населення. Впровадження загальнодержавного банку робочих місць за регіонально-галузевими та професійно-кваліфікаційними ознаками. Моніторинг ринку праці. Прогнозування кількісного і якісного складу ринку праці і попиту на робочі місця. Стимулювання розробки нових технологій, що сприяють створенню нових робочих місць. Запровадження інтернет-системи вакансій робочих місць. Активізація діяльності Державної служби зайнятості у взаємодії з роботодавцями у вирішенні працевлаштування безробітних. Впровадження ЄТОН та визначення її економічної ефективності. Впровадження мотиваційних важелів працевлаштування для центрів зайнятості з пріоритетом для молоді, осіб довготривалого безробіття

**Реалізація державної політики у сфері зайнятості**

**Схема механізму державного регулювання зайнятості населення  
(закінчення)**



## Основні напрями реалізації механізму



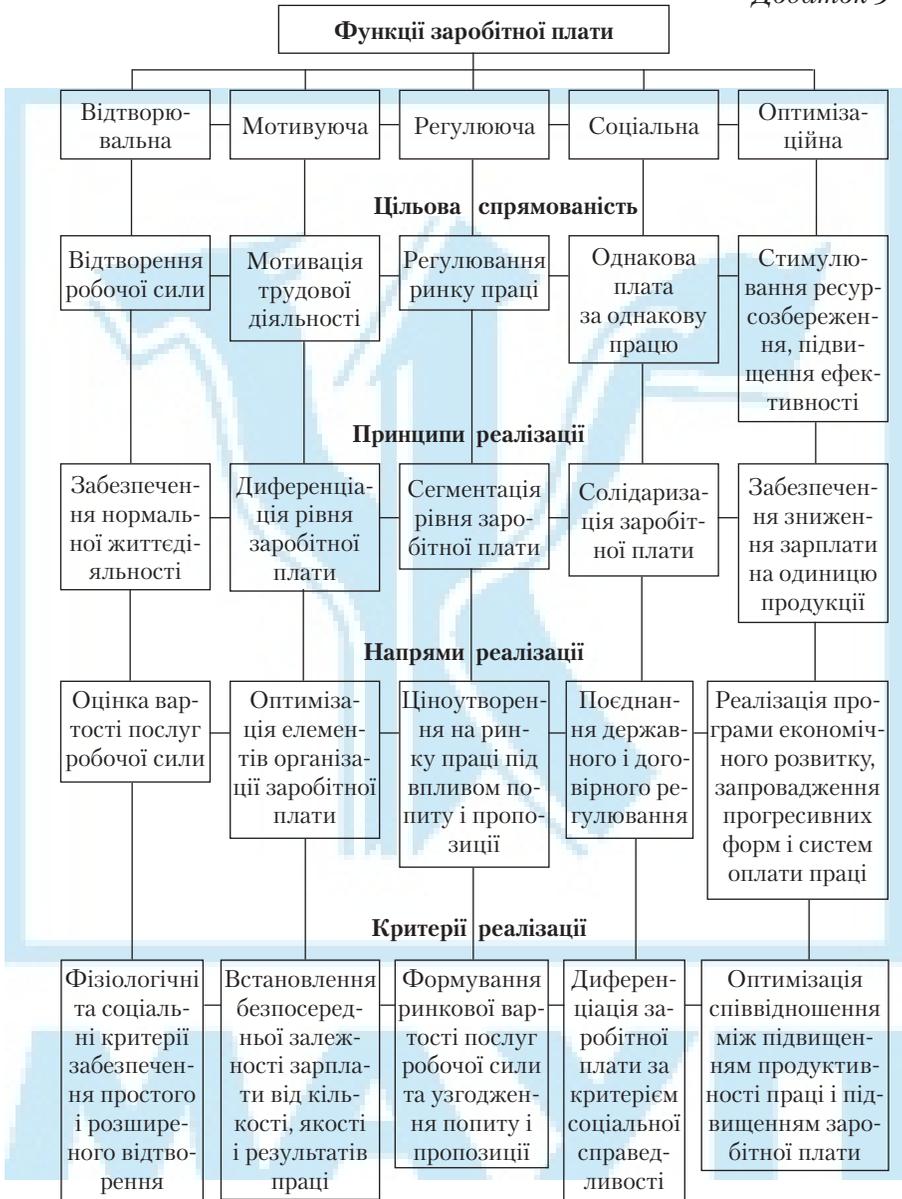
регулювання зайнятості населення

## Модель “пастки” низької продуктивності

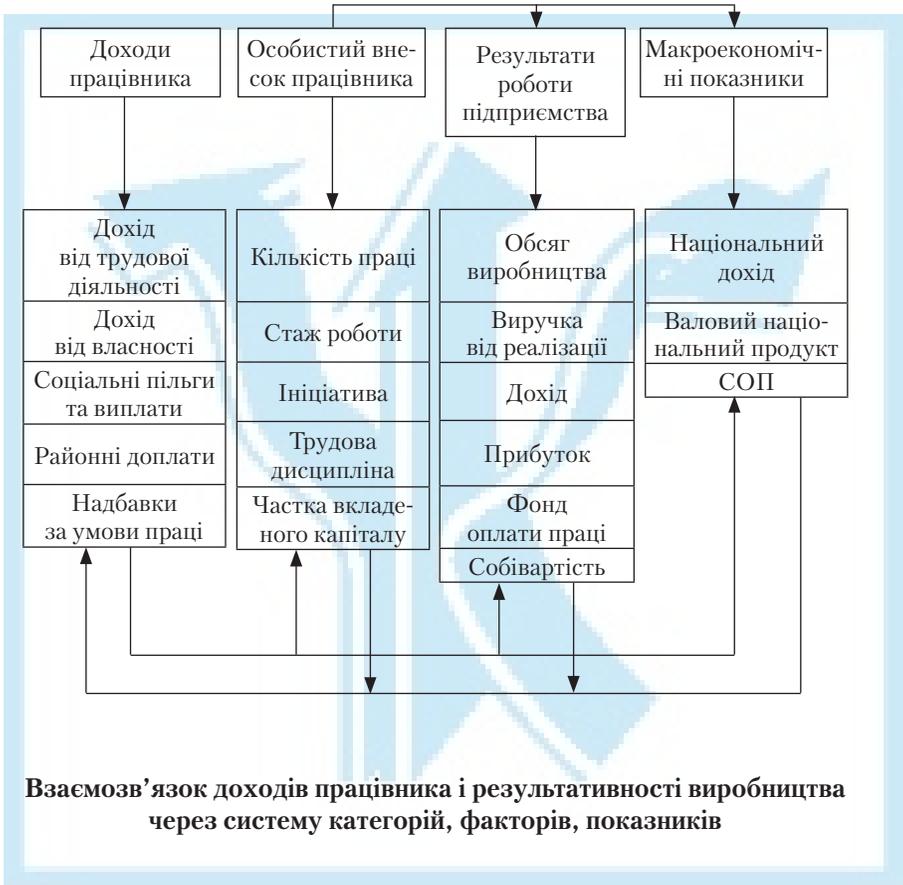
Схематично залежність результатів виробництва і ситуації у країні від низької продуктивності подана моделлю “пастки” низької продуктивності.

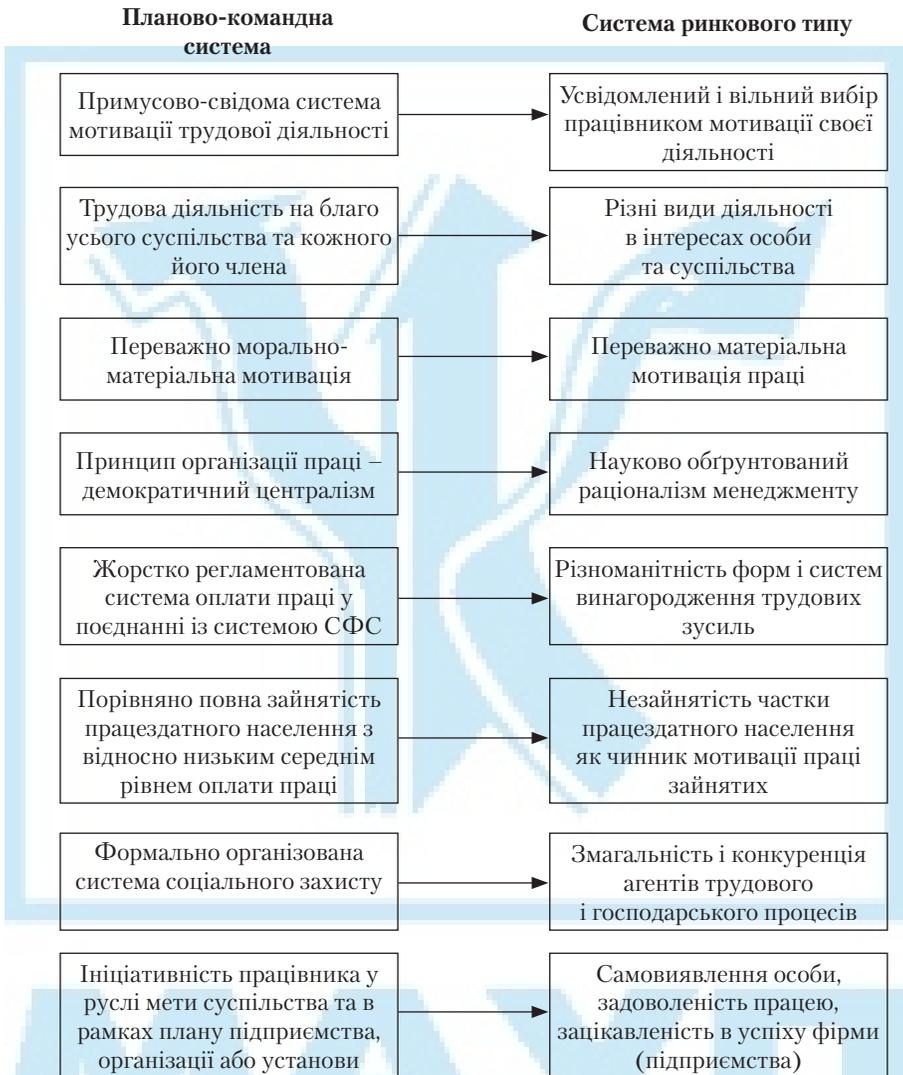


МАУП



**Функції заробітної плати і механізм їх реалізації**



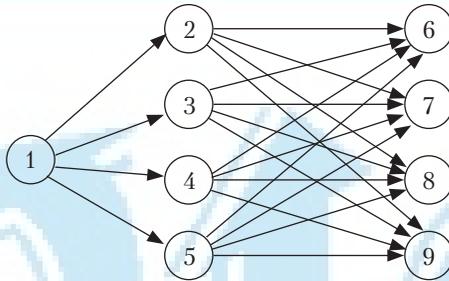


**Структурно-логічна схема еволюції трудової мотивації у період переходу до господарської системи, яка базується на ринкових принципах**



**Класифікація причин руху робочих кадрів**

## Схема комплексної системи управління на основі маркетингу



Ця схема — загальна система, яка об'єднує окремі підсистеми управління персоналом:

- ② управління маркетинговими дослідженнями (взагалі)
- ③ управління підбором персоналу
- ④ управління підвищенням кваліфікації
- ⑤ управління діловою кар'єрою

Кожна з цих систем тісно пов'язана з функціональними підсистемами:

- ⑥ планування
- ⑦ організація праці
- ⑧ мотивація праці
- ⑨ контроль та координація діяльності персоналу

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ТА РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. *Закон України “Про зайнятість населення”* // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1996. — Т. 1. — С. 252–268.
2. *Закон України “Про затвердження Державної програми зайнятості населення на 2008–2011 роки”* // Голос України. — 2008. — № 72. — 15 квіт.
3. *Закон України “Про колективні договори і угоди”* // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1997. — Т. 6. — С. 5–10.
4. *Закон України “Про оплату праці”* // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1997. — Т.8. — С 210–218.
5. *Закон України “Про підприємства в Україні”* // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1996. — Т. 1. — С. 310–331.
6. *Кодекс законів про працю України* // Кодекси України: У 2 т. — К.: Ін Юре, 1997. — Т. 1. — С. 149–224.
7. *Указ Президента України “Про затвердження Концепції подальшого реформування оплати праці в Україні”* від 25 грудня 2000 р. № 1375/2000.
8. *Указ Президента України “Про Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України”* від 7 серпня 1999 р. № 969/99.
9. *Указ Президента України “Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року”* від 3 серпня 1999 р. № 958/99.
10. *Послання Президента України до Верховної Ради України* // Уряд, кур’єр. — 2003. — 18 квіт.
11. *Постанова Кабінету Міністрів України “Про концепцію побудови національної статистики України та Державної програми переходу до міжнародної системи обліку та статистики”* від 4 травня 1993 р. № 326.
12. *Постанова Кабінету Міністрів України “Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери”* від 30 серпня 2002 р. № 1298.
13. *Методичні рекомендації з розробки внутрішньовиробничих тарифних умов організації оплати праці працівників госпрозрахункових підприємств та організацій виробничої сфери:* Затв. на-

казом Міністерства праці та соціальної політики України від 25 грудня 2003 р. № 348.

14. *Рекомендації* щодо визначення заробітної плати працюючих залежно від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства: Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 р. № 44.
15. *Генеральна угода* про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки, укладена між Стороною власників в особі Кабінету Міністрів України і Спільного представницького органу сторони роботодавців та Стороною профспілок в особі Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань.
16. *Конвенції* і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1919–1956. — Т. 1. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.
17. *Конвенції* і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці, 1957–1990. — Т. 2. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1991.
18. *Конвенції* та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 1, 2. — 1560 с.
19. *Про встановлення* мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Конвенція МОП від 3 червня 1970 р. № 131.
20. *Про професійну* орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція МОП від 23 червня 1975 р. № 142.
21. Про сприяння зайнятості і захист від безробіття: Конвенція МОП від 21 червня 1988 р. № 168.
22. *Інструкція* зі статистики чисельності працівників, зайнятих у народному господарстві України: Наказ Мінстату України від 7 липня 1995 р. № 171 за погодженням з Мінекономіки України, Мінпраці України, Мінфіном України. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 7 серпня 1995 р. № 287/823.
23. *Інструкція* з визначення вартості робочої сили: Наказ Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14 липня 1997 р. № 258/2062.
24. *Абрамов В. М., Даник В. М., Гриценко А. М., Колот А. М., Чернов В. І.* Нормування праці. — К.: ВІПОЛ, 1995.

25. *Аведян Л. Й.* Управління людськими ресурсами на підприємстві: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — Харків, 2000.
26. *Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокіна М. Е.* Экономика и социология труда. — М.: ЮНИТИ, 2000.
27. *Баланда А. Л.* Неформальна зайнятість (методологія і методика дослідження): Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — К., 1999.
28. *Бараник З. П.* Функціонування ринку праці: статистична оцінка: Монографія. — К.: КНЕУ, 2007. — 392 с.
29. *Беляев А. Н.* Современные формы и системы оплаты труда / А. Н. Беляев. — М.: Дело и Сервис, 2009.
30. *Бесєдін В. Ф.* Прогнозування і розробка програм: Метод. реком. — К., 2000.
31. *Богданова Т. І.* Організаційно-економічні аспекти формування структури трудових ресурсів: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — Хмельницький, 1998.
32. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: Підручник. — 5-те вид., перероб. і допов. — К.: Знання, 2008.
33. *Вауміна О.* Рынок труда: условная занятость при безусловной безработице // Зеркало недели. — 2002. — 11 берез.
34. *Войнатенко М., Наконечна Г. Ж.* Система показників використання трудових ресурсів // Економіст. — 1998. — № 6. — 4 черв.
35. *Волгин Н. А.* Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба / Н. А. Волгин. — М.: Экзамен, 2004.
36. *Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (в объединениях):* Метод. реком. — М.: Экономика, 1990.
37. *В Украине* почти миллион безработных // Сегодня. — 2002. — 19 листоп.
38. *Глобальна економіка ХХІ століття: людський вимір: монографія / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот [та ін.];* За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Д. Г. Лук'яненка та д-ра екон. наук, проф. А. М. Поручника. — К.: КНЕУ, 2008.
39. *Головко М. Л., Пастухов В. П.* Зайнятість населення України. — К., 1998.
40. *Горелов Н. А.* Вознаграждение работникам. Компенсационный менеджмент: учеб. пособие / Н. А. Горелов. — СПб.: ЛИК, 2007.
41. *Дідківська Л. І., Головко Л. С.* Державне регулювання економіки. — К.: Знання-Прес, 2000.

42. *Достойный труд* — высшая цель и жизненная необходимость: Доклады и тезисы докладов Круглого стола “Достойный труд в XXI веке” / Под ред. проф. Р. П. Колосовой. — М.: Экон. ф-т МГУ: ТЕИС, 2005. — 422 с.
43. *Економіка праці*: Посібник. — Львів, 1999.
44. *Журавлев П. В., Карташов С. А., Маусов Н. К., Одёгов Ю. Г.* Персонал: словарь понятий и определений. — М.: Экзамен, 1999.
45. *Завельский М. Г.* Экономика и социология труда: Курс лекций. — М., 1998.
46. *Завиновская Г. Т.* Организация заработной платы в промышленности. — К.: Выща шк., 1985.
47. *Завиновська Г. Т.* Економіка праці. — К.: Вища шк., 2000.
48. *Захожай В. Б., Калина А. В.* Статистика труда и занятости. — К.: МАУП, 2000.
49. *Заяць Т. А.* Регіональне відтворення робочої сили (методологія і практика регулювання): Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — К., 1997.
50. *Збірник законів України про працю* / Упоряд. Н. Б. Болотіна. — 2-ге вид., випр. і допов. — К.: Знання, 2008.
51. *Казановський А. В., Колот А. М.* Соціальне партнерство на ринку праці. — Краматорськ: Нац. центр продуктивності, 1995.
52. *Калина А. В.* Организация и оплата труда в условиях рынка. — К.: МАУП, 2001.
53. *Калина А. В.* Справочное пособие по вопросам организации и оплаты труда (для студентов бакалаврата, магистратуры). — К.: МАУП, 2000.
54. *Калина А. В.* Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. — К.: МАУП, 2004. — 274 с.
55. *Калина А. В., Калініна С. П., Лук'яненко Н. Д.* Менеджмент продуктивності — К.: МАУП, 2006.
56. *Киреев В. И.* Международная экономика. — М.: ИНФРА-М, 2000.
57. *Колосова Р. П., Василюк Т. Н., Артамонова М. В., Луданик М. В.* Экономика персонала: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2009.
58. *Колот А. М.* Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудову сферу // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 3. — С. 23–29.
59. *Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / За наук. ред. А. М. Колога. — К.: КНЕУ, 2009.

60. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення. — К.: Праця, 1997.
61. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
62. *Костішина Т. А.* Оплата праці на підприємствах торгівлі різних форм власності: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — К., 1998.
63. *Кошчев А. А., Кришук Т. А., Українець С. Я.* Рынок и социальная защита населения. — К.: УкрНИИТИ, 1991.
64. *Лібанова Е. М.* Середній клас в Україні // Дзеркало тижня. — 2006. — 18 жовт.
65. *Левченко О. М.* Підвищення якості трудового потенціалу: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — Кіровоград, 1998.
66. *Левчук Н. М.* Демографічні втрати України у період сучасної соціально-економічної кризи: регіональні особливості: Автореф. дис. к. е. н. — К., 1998.
67. *Литовченко С.* 5 000 000 украинцев работают за границей // Сегодня. — 2002. — 12 листоп.
68. *Лукьянченко Н. Д.* Управление трудом на промышленных предприятиях. — Донецк: Донбасс, 1996.
69. *Людський розвиток в Україні: 2004 рік.* Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е. М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України: Держкомстат України, 2004. — Розд. 5. Людський розвиток і гідна праця; Розд. 6. Гідна праця в Україні.
70. *Мазманова Б. Г.* Управление оплатой труда: учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. — М.: Финансы и статистика, 2001.
71. *Мандебура В. О.* Рівень життя населення та механізми його регулювання: Автореф. дис. ... д-ра екон. наук. — К., 1999.
72. *Маркс К.* Капитал: Соч. — Т. 23.
73. *Матишенко С.* Наши перспективы по данным ООН // Вечерние вести. — 2001. — 1 січ.
74. *Мельник С., Коропець П.* Оцінка якості трудового життя на виробничому рівні: методичні підходи // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 5. — С. 3–10.
75. *Мікловда В. В.* Ринок праці та механізм його функціонування: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — Львів, 1999.
76. *Мищенко І. М.* Методи забезпечення сприятливих умов праці у матеріальному виробництві: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — Кіровоград, 1997.

77. *Мокій М. С., Скамай Л. Г., Трубочкина М. И.* Экономика підприємств. — М.: ИНФРА-М, 2002.
78. *Обеспечение* достойного труда в Европе и Центральной Азии: Доклад Ген. директора 8-му Европейскому региональному совещанию Международного бюро труда. — Междунар. организация труда, 2009. — Т. 1, 2.
79. *Онiкiєнко В. В., Ткаченко Л. Г., Ємеляненко Л. М.* Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / За ред. В. В. Онiкiєнка. — К.: РВПС України, 2007. — 286 с.
80. *Организация* и регулирование оплаты труда: учеб. пособие — 2-е изд., перераб. и доп.; под ред. М. Е. Сорокиной. — М.: Вузовский учебник, 2009.
81. *Осовий Г. В., Жуков В. І, Руденко В. М., Семенiхiн В. О.* Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні: Навч. посіб. — К.: АПСВ, 2005.
82. *Петрова І. Л.* Сегментація ринку праці та процес його регулювання: Автореф. дис. ... д-ра екон. наук. — К., 1998.
83. *Петрова І. Л.* Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. — К.: Таксон, 1997. — 296 с.
84. *Петюх В. М.* Рыночная экономика. — К.: Урожай, 1995.
85. *Погорелое Н. Н.* Нормирование труда в промышленности. — К.: Основы, 1991.
86. *Поляков И. А., Ремизов К. С.* Справочник экономиста по труду. — 6-е изд., перераб. и доп. — М.: Экономика, 1998.
87. *Про кількість* та склад населення України за підсумками Всеукраїнського перепису населення 2001 року // Уряд. кур'єр. — 2002. — 28 груд. — № 244.
88. *Прокопенко И. И.* Управление продуктивностью. — К.: Техника, 1990.
89. *Романюк М. Д.* Методологія і практика регулювання міграційного руху населення за умов перехідної економіки: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — К., 2000.
90. *Рофе А. И., Збисько Б. Г.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда. — М., 1997.
91. *Роцин С. Ю., Разумова Т. О.* Экономика труда. — М.: Инфра-М, 2000.
92. *Рынок труда:* Учебник / Под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. — М.: Экзамен, 2000. — 448 с.

93. *Скоциляс С. М.* Аналіз продуктивності праці в будівництві та резерви її підвищення в умовах ринкових відносин: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — Тернопіль, 1998.
94. *Смирницкий Е. К.* Экономические показатели промышленности: Справочник. — М.: Экономика, 1974.
95. *Соломенко І. М.* Система вдосконалення організації праці управлінського персоналу підприємств: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — Кіровоград, 1997.
96. *Социальная политика и рынок труда: вопросы теории и практики (учеб.-метод. разработки)* / Науч. ред. и сост. Н. А. Волгин, А. И. Щербаков. — М.: РАГС, 1996.
97. *Социальные технологии: Толковый словарь.* — Москва–Белгород: Луч, Центр социальных технологий, 1995.
98. *Стан ринку праці України за січень-вересень 2002 р.* // Праця і зарплата. — 2002. — жовт. — № 34.
99. *Статистика: Підручник* / С. С. Герасименко та ін. — К.: КНЕУ, 1998.
100. *Травин В. В., Дятлов В. А.* Менеджмент персонала предприятия. — М.: Дело, 2000.
101. *Туманова С. В.* Государственное регулирование национального рынка рабочей силы: институциональные предпосылки и направления развития: Монография. — Донецк. 2008. — 454 с.
102. *Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: Кол. монографія* / За ред. д-ра екон. наук, проф. І. Л. Петрової. — К., 2009.
103. *Уманский А. М., Сумицов В. Г.* Международные трудовые нормы и рекомендации. — Луганск: ВУГУ, 1999.
104. *Хомич О. І.* Відтворення трудового потенціалу села і зайнятість (регіональний аспект дослідження). — Львів, 1997.
105. *Черенко Л. М.* Проблеми бідності в Україні: методи визначення та напрями подолання: Автореф. дис. ... канд. екон. наук. — К., 2000.
106. *Шаульська Л. В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2005.
107. *Шевченко Л. С.* Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Монографія. — Харків, 2007. — 336 с.
108. *Щёкин Г. В.* Теория кадровой политики. — К.: МАУП, 1997.
109. *Щокін Г. В.* Національне питання відродження // Персонал. — 2001. — № 2.
110. *Экономика и социология труда* / Под ред. Б. Ю. Сербиновского и В. А. Чуланова. — Ростов н/Д: Феникс, 1999.

111. *Экономика* труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М.: Изд-во МГУ: ЧеРо, 1996. — Гл. 2.
112. *Экономика* труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М.: Экзамен, 2003.
113. *Экономика* труда: учебник / Под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. — М.: Юристъ, 2003.
114. *Эренберг Р. Дж., Смит Р. С.* Современная экономика труда. Теория и государственная политика. — М.: Изд-во МГУ, 1996. — 800 с.
115. *Якість* трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін. / НАН України, Ін-т економіки промисловості. — Донецьк, 2006. — 208 с.
116. *Яковлев Р. А.* Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: МЦ ФЭР, 2005.
117. *Яковлев Р., Фёдорова М.* Формирование и порядок определения цены рабочей силы // Проблемы труда. — М., 1995. — № 12.

МАУП

У пропонованому навчальному посібнику висвітлюються актуальні питання економіки праці. Зокрема розглядаються питання управління персоналом, його організації, мотивації, нормування й оплати праці у контексті основних техніко-економічних показників діяльності суб'єктів ринку, основні положення, підходи і прийоми економічної статистики, проблеми в галузі трудових ресурсів, соціальної політики і соціального партнерства, динаміки населення і трудових ресурсів, регулювання попиту та пропозиції на робочу силу, управління чинниками виробництва з метою підвищення продуктивності на різних рівнях управління економікою.

Для студентів-бакалаврів і спеціалістів економічних вищих навчальних закладів, а також усіх, кого цікавлять проблеми економіки праці на сучасному етапі.

Навчальне видання

**Калина Алла Василівна**

## **ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

*Навчальний посібник*

Редактор *М. В. Дроздецька*

Коректор *А. К. Валицька*

Комп'ютерне верстання *О. М. Бабаєва*

Оформлення обкладинки *О. О. Стеценко*

Підп. до друку 17.02.12. Формат 60×84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Папір офсетний. Друк офсетний.

Ум. друк. арк. 28,95. Обл.-вид. арк. 18,04. Наклад 1000 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)

03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

ДП «Видавничий дім «Персонал»

03039, Київ-39, просп. Червонозоряний, 119, літ. ХХ

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів  
видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008 р.*

Надруковано в друкарні ДП «Видавничий дім «Персонал»