

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ
навчальний посібник

За заг. ред.

д.е.н., проф. Назарова Г.В.

Відповідальний за випуск

д.е.н., проф. Назарова Г. В.

Харків. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019

УДК 331 (075)

Е45

Рецензенти: декан факультету управління персоналом, соціології та психології, професор кафедри управління персоналом та економіки праці Київського національного економічного університету імені В. Гетьмана, д-р екон. наук, професор *С. О. Цимбалюк*; завідувач кафедри економіки Луцького національного технічного університету, д-р екон. наук, професор *О. М. Шубалий*

Рекомендовано до видання рішенням ученої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

Протокол № 1 від 28.04.2018 р.

Авторський колектив: Г. В. Назарова, докт. екон. наук, професор (тема 1); Х. Ф. Агавердієва, канд. екон. наук, доцент (тема 3); Н. В., Аграмакова канд. екон. наук, доцент (тема 2); О. В. Ачкасова, канд. екон. наук, доцент (тема 8); С. Ю. Гончарова, канд. екон. наук, доцент (тема 9); О. А. Єрмоленко, канд. екон. наук, доцент (тема 7); О. В. Іванісов, канд. екон. наук, доцент (тема 12); О. С., Лебединська канд. екон. наук, доцент (тема 11); І. В. Литовченко, канд. екон. наук, доцент (тема 9); С. В. Мішина, канд. екон. наук, доцент (тема 10); Г. І. Писаревська, канд. екон. наук, доцент (тема 5); Ал. В. Семенченко, канд. екон. наук, викл. (тема 4); Ан. В. Семенченко, канд. екон. наук, доцент (тема 12); Е. Р. Степанова, канд. екон. наук, доцент (тема 6)

Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.

ISBN 978-966-000-000-0***

Висвітлено теоретичні та практичні питання формування, регулювання й розвитку питань економіки праці. Розкрито теоретичні, методичні та практичні питання організації, нормування, планування праці, організації системи винагороди за працю та продуктивності праці тощо.

Для студентів, викладачів вузів, аспірантів, фахівців і професіоналів з питань економіки праці.

**УДК 331 (075)
Е45**

© Г. В. Назарова, 2019

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2019

Зміст

Вступ.....	6
Тема 1. Економіка праці як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна.....	9
1.1. Економіка праці як навчальна дисципліна.....	9
1.2. Взаємозв'язок навчальної дисципліни «Економіка праці» з іншими дисциплінами.....	17
1.3. Етапи становлення економіки праці як науки.....	20
1.4. Сучасний стан соціально-трудової сфери України.....	24
<i>Практичні завдання до теми 1.....</i>	<i>29</i>
<i>Тестові завдання до теми 1.....</i>	<i>30</i>
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 1.....</i>	
Тема 2. Праця: базові категорії та сучасні тренди.....	33
2.1. Поняття і сутність категорії «праця».....	33
2.2. Особливості сучасних видів праці та зайнятості.....	38
2.3. Мотиви та стимули до праці.....	47
<i>Практичні завдання до теми 2.....</i>	<i>55</i>
<i>Тестові завдання до теми 2.....</i>	<i>63</i>
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 2.....</i>	
Тема 3. Система соціально-трудових відносин.....	65
3.1. Елементи системи соціально-трудових відносин.....	65
3.2. Рівні та предмети соціально-трудових відноси.....	71
3.3. Типи та види соціально-трудових відносин.....	72
<i>Практичні завдання до теми 3.....</i>	<i>75</i>
<i>Тестові завдання до теми 3.....</i>	<i>77</i>
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 3.....</i>	
Тема 4. Населення і трудовий потенціал.....	79
4.1. Населення, показники його чисельності та складу.....	79
4.2. Економічна структура населення.....	85
4.3. Сутність, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу.....	87
4.4. Відтворення населення та формування трудового потенціалу.....	91
<i>Практичні завдання до теми 4.....</i>	<i>97</i>
<i>Тестові завдання до теми 4.....</i>	<i>102</i>
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 4.....</i>	

Тема 5. Ринок праці	105
5.1. Сутність, функції та елементи ринку праці.....	105
5.2. Види й моделі ринку праці.....	113
5.3. Державне регулювання ринку праці в Україні.....	119
<i>Практичні завдання до теми 5</i>	122
<i>Тестові завдання до теми 5</i>	124
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 5</i>	126
Тема 6. Регулювання зайнятості населення	127
6.1. Поняття про зайнятість.....	127
6.2. Сутність та види безробіття.....	133
6.3. Державне регулювання зайнятості.....	137
<i>Практичні завдання до теми 6</i>	148
<i>Тестові завдання до теми 6</i>	150
Тема 7. Соціальне партнерство	153
7. 1. Сутність «соціального партнерства».....	153
7.2. Суб'єкти соціального партнерства та їх функції.....	157
7.3. Система колективно-договірного регулювання соціально- трудових відносин.....	163
<i>Практичні завдання до теми 7</i>	171
<i>Тестові завдання до теми 7</i>	172
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 7</i>	
Тема 8. Сутність, фактори та резерви зростання продуктив- ності праці	175
8.1. Сутність, методи та показники вимірювання продуктивності праці.....	175
8.2. Фактори впливу на продуктивність праці.....	185
8.3. Резерви зростання продуктивності праці.....	189
<i>Практичні завдання до теми 8</i>	194
<i>Тестові завдання до теми 8</i>	196
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 8</i>	
Тема 9. Організація оплати праці та заробітної плати	199
9.1. Сутність і структура доходів робітників.....	199
9.2. Сутність та функції заробітної плати.....	205
9.3. Структура заробітної плати.....	212
9.4. Організація оплати праці та тарифна система.....	214
9.5. Форми і системи оплати праці.....	221
9.6. Державний механізм регулювання оплати праці.....	224

<i>Практичні завдання до теми 9.....</i>	228
<i>Тестові завдання до теми 9.....</i>	232
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 9.....</i>	
Тема 10. Аналіз і планування трудових показників.....	235
10.1. Сутність та інформаційна база аналізу трудових показників.....	235
10.2. Аналіз забезпеченості підприємства персоналом.....	236
10.3. Аналіз ефективності використання персоналу.....	239
10.4. Аналіз витрат на оплату праці.....	244
10.5. Сутність, методи та завдання планування трудових показ- ників.....	246
10.6. Методика планування трудових показників.....	249
<i>Практичні завдання до теми 10.....</i>	253
<i>Тестові завдання до теми 10.....</i>	258
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 10.....</i>	
Тема 11. Звітність і аудит у сфері праці.....	261
11.1. Статистична звітність з праці.....	261
11.2. Сутність, мета та завдання аудиту персоналу.....	265
11.3. Види та процедури аудиту персоналу.....	266
11.4. Соціальний аудит у теоретичному полі соціального забез- печення.....	271
<i>Практичні завдання до теми 11.....</i>	280
<i>Тестові завдання до теми 11.....</i>	284
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 11.....</i>	
Тема 12. Організація та нормування праці.....	287
12.1. Сутність, основні принципи й завдання організації та нормування праці.....	287
12.2. Трудовий процес і його елементи.....	289
12.3. Трудові нормативи й мікроелементне нормування.....	295
12.4. Норми витрат праці та їхня класифікація.....	300
<i>Практичні завдання до теми 12.....</i>	302
<i>Тестові завдання до теми 12.....</i>	308
<i>Контрольні запитання для самодіагностики за темою 12.....</i>	
Глосарій.....	311
Використана та рекомендована література.....	321

ВСТУП

Динамічне середовище функціонування суб'єктів господарювання сприяло посиленню ролі економіки праці в забезпеченні ефективного розвитку їхньої соціально-трудової сфери. Це обумовило актуальність ґрунтовного вивчення економіки праці. Вивчення навчальної дисципліни дає можливість студентові набути досвіду: організації планування, координації, реалізації і контролю соціально-трудових процесів на підприємствах, в організаціях та установах; аналізу трудових показників; виявлення резервів підвищення ефективності використання персоналу, зростання продуктивності праці; удосконалення соціально-партнерських відносин між суб'єктами соціально-трудових відносин; обґрунтування напрямів розвитку ринку праці; аналізу демографічної ситуації у країні.

Питання економіки праці досліджують такі українські вчені та практики як: О. Балан, О. Герасименко, О. Грішнова, Н. Єсінова, М. Етенко, М. Луцик, Н. Захарченко, І. Кравченко, А. Колот, С. Кулицький, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, І. Новак, О. Новікова, В. Онікієнко, П. Перерва, В. Петюх, М. Погорєлов, О. Рофе, С. Рудакова, М. Семикіна, В. Ткачук, С. Цимбалюк, В. Шкільов, О. Шубалий, А. Юшко та ін.

Навчальна дисципліна «Економіка праці» є важливою нормативною дисципліною, яку викладають у процесі підготовки бакалаврів з економіки.

Економіка праці – це галузь класичної економічної науки, яка узагальнює та поєднує різноманітні аспекти праці (соціально-трудові відносини, населення і трудовий потенціал, ринок праці та регулювання зайнятості населення, соціальне партнерство, продуктивність праці, організацію заробітної плати та стимулювання праці, аналіз і планування трудових показників, звітність та аудит у сфері праці, організацію й нормування праці тощо) і використовує їх для розроблення конкретних інструментів управління як на рівні держави, так і у виробничо-господарській діяльності підприємства, із метою покращення економічних показників та досягнення гідного рівня життя економічно активного населення.

Мета навчальної дисципліни: вивчення студентами теоретичних засад і набуття практичних навичок в організації економіки праці, які є необхідними для вільного володіння практикою ухвалення оптимальних рішень щодо функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудових відносин на різних рівнях управління.

Об'єктом навчальної дисципліни «Економіка праці» є праця як основний вид ефективної діяльності людини, із метою досягнення гідного рівня життя.

Предметом її вивчення є дослідження теоретичних, методичних і практичних засад економіки праці, а також соціально-трудова відносина, які виникають у результаті взаємодії суб'єктів трудового процесу.

Компетентності навчання:

здатність до розуміння місця та ролі економіки праці в управлінні підприємством і вміння синтезувати різноманітні аспекти праці у єдину високоефективну систему;

здатність формувати й аналізувати процес праці;

уміння підбору для себе виду праці, який найбільшою мірою відповідає внутрішнім потребам і психо-фізіологічним особливостям індивіда;

здатність регулювати соціально-трудова відносина на індивідуальному, мезо- та макрорівнях;

здатність аналізувати демографічну ситуацію й економічну активність населення за методологією МОП;

здатність оцінювати стан, прогнозувати та регулювати ринок праці;

здатність визначати рівень, види та форми зайнятості й безробіття;

здатність визначати та аналізувати основні державні програми зайнятості;

здатність регулювати систему соціального партнерства, визначати основні принципи соціального партнерства й ефективно їх використати;

здатність оцінювати рівень продуктивності праці на підприємстві, виявляти за результатами аналізу резерви підвищення продуктивності праці;

здатність аналізувати доходи економічно активного населення, розробляти стратегію їхньої диференціації;

здатність до організації оплати праці з використанням відповідних систем;

здатність до оцінювання ефективності використання персоналу та витрат на його утримання;

здатність планувати трудові показники;

здатність до аналізу статистичних форм звітності з праці;

здатність визначати способи реалізації сутності та змісту організації й нормування праці;

здатність застосовувати передові методи та прийоми аналізу трудового процесу.

Навчальний посібник спрямовано на підготовку фахівців і професіоналів, здатних розуміти й осмислювати сучасні соціально-економічні процеси та явища, що відбуваються у трудовій сфері; володіти сучасним методичним інструментарієм їхнього регулювання, досвідом економічно розвинених країн; на підвищення професійного рівня роботодавців, працівників профспілок, менеджерів з управління персоналом і фахівців з питань економіки праці.

У процесі написання навчального посібника використано сучасну навчальну, навчально-методичну, наукову літературу з проблемних питань, законодавчі та нормативні акти трудового законодавства, періодичні видання за тематичними напрямками, офіційні інтернет-ресурси. Разом із вітчизняним досвідом досліджено та використано міжнародну практику з питань економіки праці.

Навчальний посібник укладено авторським колективом кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця.

Члени авторського колективу висловлюють подяку шановним рецензентам: декану факультету управління персоналом, соціології та психології, професору кафедри управління персоналом та економіки праці Київського національного економічного університету імені В. Гетьмана, д-ру екон. наук, професору С. О. Цимбалюк; завідувачу кафедри економіки Луцького національного технічного університету, д-ру екон. наук, професору О. М. Шубалому.

Члени авторського колективу також сподіваються, що навчальний посібник буде корисним не тільки для студентів, а й для викладачів вузів, аспірантів, фахівців і професіоналів із питань економіки праці та широкого кола читачів.

Тема 1. Економіка праці як напрям наукових досліджень та навчальна дисципліна

Основні питання:

1.1. *Економіка праці як навчальна дисципліна.*

1.2. *Взаємозв'язок навчальної дисципліни «Економіка праці» з іншими дисциплінами.*

1.3. *Етапи становлення економіки праці як науки.*

1.4. *Сучасний стан соціально-трудової сфери України.*

Мета – формування у студентів – майбутніх фахівців з економіки – теоретичних та практичних знань про різноманітні аспекти праці, уміння їх сприймати у взаємозв'язку і взаємозалежності та сформуванню й методологічну бази, яка буде основою для ухвалення ефективних управлінських рішень в умовах нової економіки.

Професійні компетентності: здатність розуміти місце та роль економіки праці в управлінні підприємством і вміння синтезувати різноманітні аспекти праці у єдину високоефективну систему.

Ключові поняття: економіка праці, праця, економіка праці як навчальна дисципліна, розвиток економіки праці.

1.1. Економіка праці як навчальна дисципліна

Питання економіки праці стосуються кожної людини, оскільки 90 % економічно активного населення залучено в соціально-трудові відносини. Сучасні процеси трансформації суспільства та світова економіка відчувають усе більший вплив інформаційно-комунікаційних технологій і нової економіки. Це відкриває новий потенціал для перевтілення ринку праці, оскільки виникають нові професії, відкриваються нові можливості зайнятості за рахунок поширення нестандартних форм зайнятості під впливом та з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Тому кожен студент, майбутній учасник ринку праці, має оволодіти основними поняттями навчальної дисципліни «Економіка праці»: уміти аналізувати ситуацію на мінливому ринку праці, вивчати попит та пропозицію на ньому, розуміти як встановлюють ціну на робочу силу і, відповідно, його особистий рівень заробітної плати, який соціальний захист йому гарантує держава, уміння

оцінювати продуктивність праці свою та підлеглих, покращувати організацію праці тощо [33].

Навчальна дисципліна «Економіка праці» є важливою нормативною дисципліною, яка викладається при підготовці бакалаврів з економіки.

Економіка праці – це галузь класичної економічної науки, яка узагальнює та поєднує окремі аспекти праці (трудовий потенціал, ринок праці, продуктивність праці, оплату праці та заробітну плату, організацію та нормування праці тощо) та використовує їх для розробки конкретних інструментів управління як на рівні держави, так і у виробничо-господарській діяльності підприємства з метою покращення економічних показників та досягнення гідного рівня життя економічно активного населення [24].

Метою навчальної дисципліни «Економіка праці» є формування у студентів – майбутніх фахівців з економіки – теоретичних та практичних знань про різноманітні аспекти праці, вміння їх сприймати у взаємозв'язку та взаємозалежності та сформувати теоретичну й методологічну бази, яка буде основою для прийняття ефективних управлінських рішень в умовах нової економіки.

Об'єктом навчальної дисципліни «Економіка праці» є праця, як основний вид ефективної діяльності людини з метою досягнення гідного рівня життя.

Предметом вивчення є дослідження теоретичних, методичних та практичних засад економіки праці, а також соціально-трудових відносини, які виникають в результаті взаємодії суб'єктів трудового процесу.

Завдання навчальної дисципліни «Економіка праці» полягають у вивченні таких питань:

економіка праці як напрям наукових досліджень і навчальна дисципліна;

праця як сфера життя людини та провідний фактор економічної діяльності;

соціально-трудові відносини як система;

населення та трудовий потенціал;

ринок праці;

регулювання зайнятості населення;

соціальне партнерство;

сутність, фактори та резерви зростання продуктивності праці;

організація заробітної плати та стимулювання праці;

аналіз і планування трудових показників;

звітність та аудит у сфері праці;
організація й нормування праці.

Методологічною основою навчальної дисципліни «Економіка праці» є діалектичний метод. Його сутність полягає в дослідженні всіх аспектів економіки праці синтезовано, у взаємозв'язку та взаємодії. Для управління процесами праці потрібно застосувати такі загальні групи методів управління:

- 1) економічні (ґрунтуються на використанні економічних законів);
- 2) адміністративно-правові (методи управлінського впливу з боку керівників на персонал);
- 3) соціально-психологічні (способи здійснення управлінського впливу на персонал, засновані на використанні закономірностей соціології та психології) [55].

Економічні методи пов'язані з використанням засобів та інструментів, що стимулюють економічну зацікавленість у досягненні високих результатів праці й ефективного використання ресурсів праці. Інструментами економічних методів є важелі та стимули (заробітна плата, установлення матеріальних санкцій і заохочень, преміювання, соціальний пакет тощо).

Адміністративні – це прямі методи управління з боку керівників. Їх спрямовано на збалансованість усіх елементів організації праці, засновано на владних відносинах, дисципліні та системі адміністративно-правових стягнень: внутрішні нормативні документи, що регламентують діяльність персоналу (статут фірми, колективний договір, організаційна структура управління, посадові інструкції), накази, розпорядження, попередження, штрафи та ін.

Соціально-психологічні методи – серед цієї групи методів можна виділити ідеологічні, які дозволяють формувати філософію, місію та організаційну культуру (агітація, використання засобів масової комунікації); педагогічні, що спонукають персонал до здійснення необхідних дій (заохочення, осуд, переконання); соціальні, які дозволяють установити призначення та місце співробітників у колективі, виявити лідерів і забезпечити їм підтримку, поєднати мотивацію людей із кінцевими результатами виробництва, забезпечити ефективні комунікації та вирішення конфліктів у колективі.

До спеціальних методів економіки праці слід зарахувати:

- 1) *методи вимірювання продуктивності праці* (залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції): натуральний, трудовий і вартіс-

ний. Сутність натурального методу полягає в тому, що обсяг виробничої продукції та продуктивність праці розраховують у натуральних одиницях. Трудовий метод найчастіше використовують на робочих місцях, у бригадах, на виробничих дільницях і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначають у нормо-годинах. Вартісний метод ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції;

2) *методи дослідження трудових процесів і витрат робочого часу*: хронометраж, фотографія робочого часу, фотохронометраж. Хронометраж слугує для аналізу прийомів праці та визначення тривалості елементів операцій, що повторюють. Фотографію робочого часу застосовують для встановлення структури його витрат протягом робочої зміни або її частини. Фотохронометраж застосовують для одночасного визначення структури витрат часу тривалості окремих елементів виробничої операції.

3) *методи нормування та способи встановлення норм*: аналітичні й сумарні. Аналітичні методи передбачають: аналіз конкретного трудового процесу, розподіл його на елементи, проектування раціональних режимів роботи обладнання та прийомів праці робітників, визначення норм за елементами трудового процесу з урахуванням специфіки конкретних робочих місць і виробничих підрозділів, установа норми на операцію. Сумарні методи припускають установа норм праці без розподілу процесу на елементи та проектування раціональної організації праці, тобто на основі або досвіду нормувальника, або статистичних даних про виконання аналогічних робіт (статистичний засіб).

4) *методи державного регулювання заробітної плати*: установа мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму; індексації заробітної плати; договірне регулювання оплати праці (генеральна, регіональна, територіальна й галузеві угоди; колективний договір) [55].

Графічно їх зображено на рис. 1.1.

Перелічені методи далеко не вичерпують арсенал методів дослідження. Під час вивчення матеріалів різних тем, виконання творчих завдань, пошуку відповідей на запитання та завдання для самостійної роботи можна значно розширити цей перелік [16].

Однак перш ніж обговорювати й аналізувати яку-небудь проблему, необхідно розібратися у її сутності та змісті, теоретико-методологічних аспектах пов'язаних з нею категорій, явищ і процесів. Тому, насамперед, необхідно розглянути такі основні категорії й поняття, як праця та економіка праці.

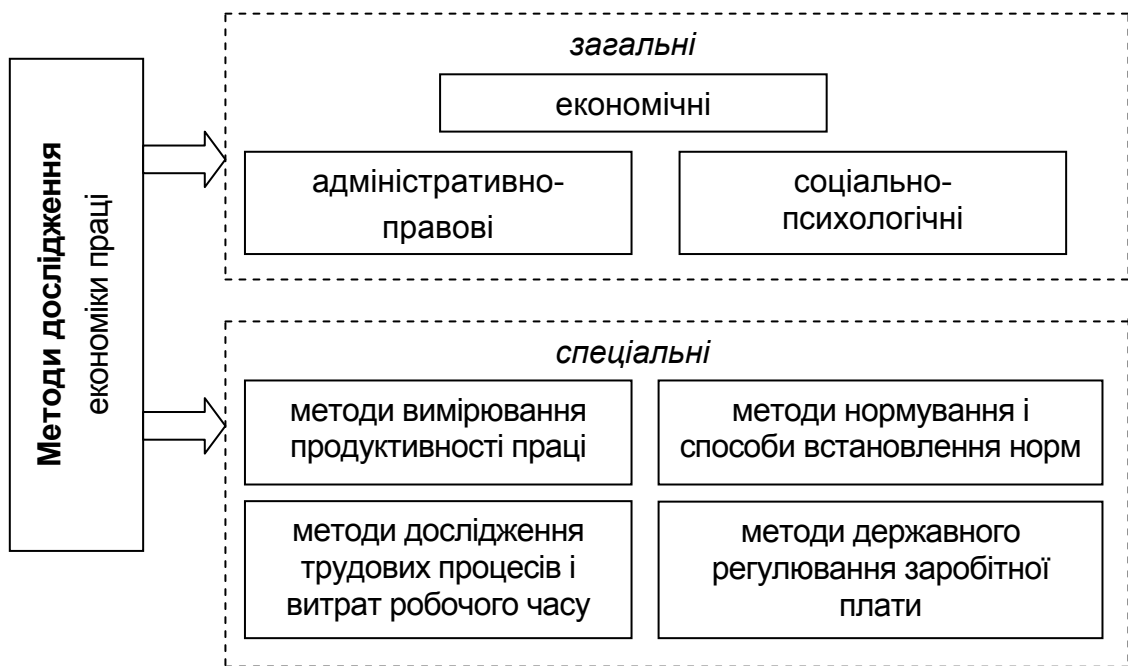


Рис. 1.1. **Методи дослідження економіки праці**

Праця відіграє винятково важливу роль у здійсненні й розвитку людського суспільства й кожного його члена. Завдяки праці багатьох тисяч поколінь людей накопичений величезний потенціал продуктивних сил, колосальне суспільне багатство, сформована сучасна цивілізація. Подальший прогрес людського суспільства неможливий без розвитку виробництва й праці.

Праця – це доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда й суспільства загалом [27].

Економіка праці – це динамічна суспільно організована система, у якій відбувається процес відтворення робочої сили (виробництво (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації працівників тощо), розподіл, обмін і споживання), а також забезпечено умови та процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Економіка праці традиційно охоплює проблеми продуктивності й ефективності праці, доходів і заробітної плати, планування чисельності, проблеми нормування й організації праці.

Відтворення будь-якого товару містить послідовно чотири відомі фази: виробництво, обмін, розподіл і споживання. Робоча сила в ринковому середовищі – це теж товар, хоча й специфічний, отже, для неї зберігається та ж відтворювальна схема (рис. 1.2).

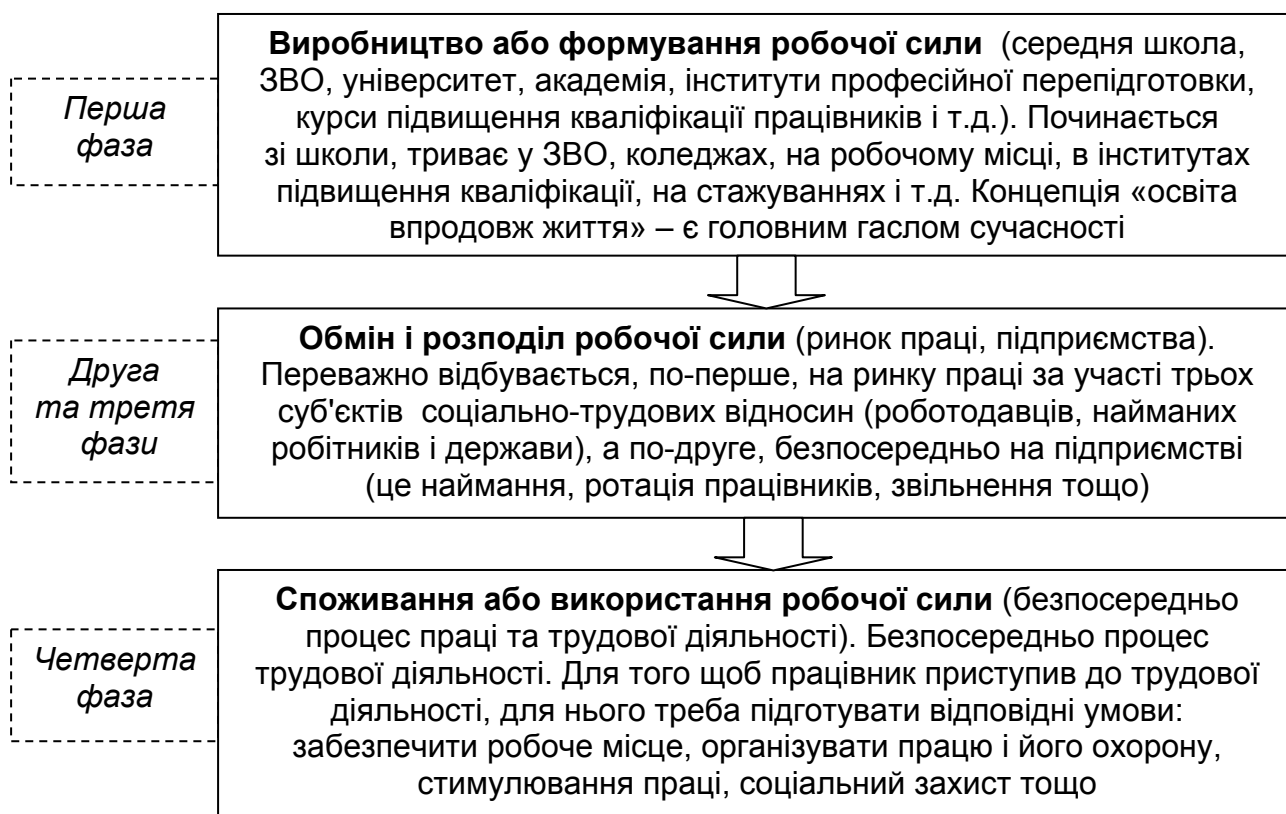


Рис. 1.2. **Схема відтворення робочої сили**

Важливим аспектом у процесі дослідження економіки праці, є соціально-трудові відносини, які обґрунтовано відображають єдність і взаємозумовленість трудових та соціальних відносин. На практиці трудові відносини – відносини між працею й капіталом, найманим робітником і роботодавцем – рідко наявні в чистому виді, без соціальної складової, і навпаки, соціальні відносини, переважно, виникають у результаті трудових процесів, що супроводжують їхні суперечності, конфлікти тощо.

Соціально-трудові відносини (СТВ) – це об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямованих на поліпшення якості трудового життя й підвищення продуктивності праці [45].

Суб'єкти СТВ показано на рис. 1.3.

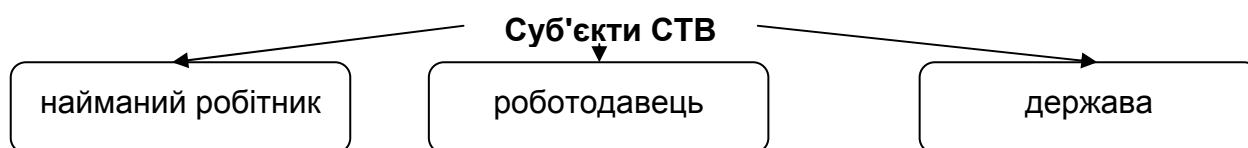


Рис. 1.1. **Суб'єкти СТВ**

Під якістю трудового життя розуміють систематизовану сукупність властивостей, що характеризують умови праці в самому широкому сенсі цього слова й дозволяють урахувати ступінь реалізації інтересу працівника та використання його здатностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських тощо).

О. А. Грішнова пропонує інформаційну базу опанування дисципліни «Економіка праці» досліджувати з чотирьох основних груп джерел (табл. 1.1) [16].

Таблиця 1.1

Інформаційна база дисципліни «Економіка праці»

Джерела	Характеристики
1	2
Законодавство України про працю	1) Конституція України; 2) Кодекс законів про працю України (КЗпП) та інші законодавчі акти, що регулюють трудові відносини: про зайнятість населення, оплату праці, відпустки, пенсійне забезпечення, охорону праці тощо; 3) підзаконні акти, що регулюють трудові відносини (Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України тощо); 4) локальні правові норми, тобто норми, створені за безпосередньої участі учасниками трудових відносин (трудоий, колективний договір); 5) міжнародні правові акти про працю (конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці)
Статистична база	1) загальний «Статистичний щорічник України», який містить основну інформацію про всі напрями соціально-економічного розвитку (щорічно готує Державна служба статистики України http://www.ukrstat.gov.ua/); 2) спеціалізовані статистичні збірники, які містять корисну інформацію. Найкориснішими для дослідження наших проблем є такі щорічники: «Економічна активність населення України», «Праця в Україні», «Доходи і рівень життя населення України», «Регіональний людський розвиток», «Соціальні індикатори рівня життя населення», «Витрати і ресурси домогосподарств України» та ін.; 3) регіональні статистичні збірники; 4) форми звітності підприємств (форма статистичної звітності 1-ПВ (міс. та кв.) «Звіт з праці»; план з праці, дані табельного обліку, матеріали спостережень (хронометражі і фотографії робочого дня), дані штатно-посадової книги; штатний розпис)
Матеріали, конвенції та рекомендації	багато корисної інформації можна знайти на сайті Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (http://www.ua.undp.org/ I). Загалом Україна ратифікувала 71 конвенцію МОП, 63 з них є чинними (8 – денонсовані). На черзі ратифікація Україною ще дев'яти

1	2
Міжнародної організації праці (МОП)	конвенцій, серед яких: № 88 «Про організацію служби зайнятості»; № 171 «Про нічну працю»; № 168 «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття»; № 181 «Про приватні агентства зайнятості»; Розділ III Конвенції МОП № 173 «Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця», що стосується захисту вимог працівників установою-гарантом; № 157 «Про встановлення міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення»; № 189 «Про гідну працю хатніх робітників»; № 97 «Про працівників-мігрантів»
Наукові видання	монографії, автореферати дисертацій, наукові статті, матеріали наукових конференцій із проблем економіки праці та соціально-трудових відносин. Деякі з них (відповідно до специфіки конкретної теми) названо в переліку літератури в кінці кожної теми. Однак потрібно вміти шукати матеріали й самостійно. Цікаву та важливу інформацію можна знайти також у періодичних виданнях, які спеціалізуються на соціально-трудових проблемах. Передусім для вивчення нашого предмета потрібно використовувати такі з них: наукові економічні та суспільно-політичні журнали «Україна: аспекти праці», «Демографія та соціальна економіка», міжвідомчий науковий збірник «Зайнятість та ринок праці», газети «Праця і зарплата» та ін. Зручно наукові видання вивчати на сайті Національної бібліотеки України імені В. І. Вернадського (http://www.nbuv.gov.ua)

Таким чином, у цьому питанні дослідили економіку праці як навчальну дисципліну, що синтезує та досліджує окремі аспекти праці. Визначені результати є базою для розроблення конкретних інструментів управління як на рівні держави, так і у виробничо-господарській діяльності підприємства. Ефективна економіка праці дозволяє задовольнити інтереси всіх суб'єктів соціально-трудових відносин: держава отримує сталий розвиток, роботодавець – стабільні фінансові результати, працівник – гідний рівень життя та праці.

1.2. Взаємозв'язок навчальної дисципліни «Економіка праці» з іншими дисциплінами

У науці будь-який об'єкт пізнання для зручності та цілісності дослідження розподіляють на частини, які вивчають окремо «економіку праці». Вона пов'язує між собою такі окремі дисципліни як фізіологія та психологія праці, мотивація праці, ринок праці, демографія, трудове право, соціальна політика, управління персоналом, соціологія праці та ін. (рис. 1.4) [27].

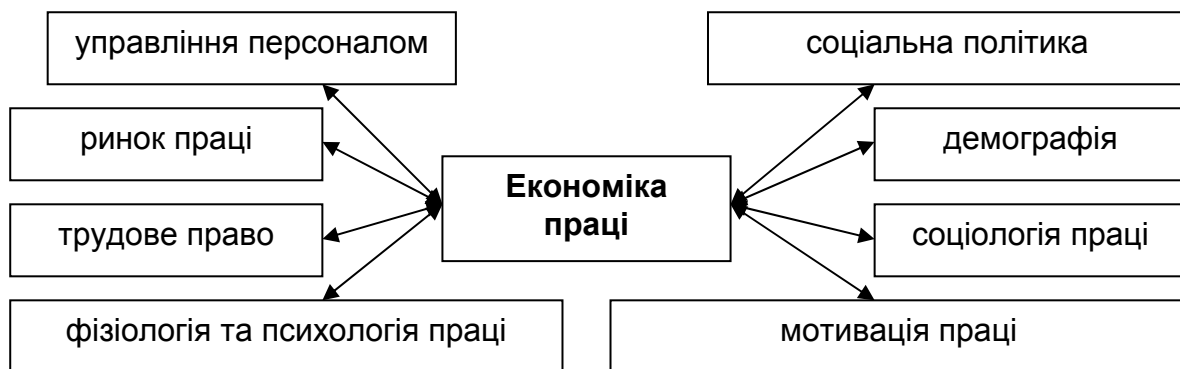


Рис. 1.4. Взаємозв'язок навчальної дисципліни «Економіка праці» з іншими дисциплінами

Управління персоналом набуває дедалі більшого значення як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку. Управління персоналом можна визначити як діяльність, спрямовану на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей. Управління персоналом вирішує такі питання: кадрове планування, залучення та відбір персоналу, запобігання плинності кадрів, атестація персоналу і просування по службі, стратегія управління персоналом, оптимізація витрат на оплату праці працівників, професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів.

Фізіологія праці досліджує функції людського організму у процесі праці, що є дуже важливим питанням економіки праці. Із медичного погляду працю розглядають як нервово-м'язовий процес, який здійснюється за рахунок накопичення в організмі працівника потенційної енергії. Основними питаннями, що досліджуються наукою, є: фізіологія рухового апарата, вироблення та тренування трудових навичок, працездатність і її регуляція, санітарно-гігієнічні умови праці, важкість праці тощо.

Психологія праці досліджує вимоги до психіки людини, пов'язані з її ставленням до роботи. Основними розділами дисципліни є: формування й регулювання процесу праці центральною нервовою системою, сприйняття, психомоторика, мислення, увага, пам'ять та емоції, психологія професійного відбору кадрів, прийняття на роботу й розміщення по робочих місцях, оцінювання працівників, професійне консультування, психологія навчання й управління.

Можна також простежити взаємозв'язок між дисциплінами «Економіка праці» й «Мотивація праці», оскільки остання як наука використовує теоретико-методичні здобутки для активізації трудової поведінки найманого

працівника до підвищення ефективності результативності його праці із метою продуктивного виконання управлінського рішення. Процес мотивації містить: установлення або оцінювання незадоволених потреб; формулювання цілей, спрямованих на задоволення потреб; визначення дій, необхідних для задоволення потреб [27].

Ринок праці є одним з основних питань дослідження економіки праці. Він становить систему організації найманої праці на основі ринкових законів, що містить роботодавця (який висуває попит на працю), найманих робітників (які формують на цьому ринку пропозицію праці), а також механізми й інститути погодження інтересів працівників і роботодавців. Саме через ринок праці найважливіший національний ресурс – людський капітал – розподіляють по регіонах країни, галузях і видах виробництва, професіях і підприємствах. Саме через ринок праці мільйони працівників знаходять відповідну для себе роботу, а сотні тисяч підприємців – потрібних працівників. Саме на ринку праці (із певним державним регулюванням) визначають рівень заробітної плати, що є фінансовою основою добробуту більшості населення [12].

Демографія вивчає чисельність, територіальне розміщення та склад населення, закономірності їхніх змін на основі соціальних, економічних, а також біологічних і географічних факторів. Зазначені фактори впливають на розвиток соціально-трудових відносин, трудовий потенціал населення, ефективність його використання.

Із погляду *трудового права* та його впливу на питання економіки праці, важливим моментом є вплив законодавства на формування соціально-трудових стандартів і нормативів, із метою реалізації та захисту прав і гарантій працівника, роботодавця та держави. На основі соціальних стандартів визначають розміри основних соціально-трудових гарантій: мінімальний розмір заробітної плати, мінімальний розмір пенсії за віком, неоподатковуваний мінімум доходів громадян, величину межі індексації грошових доходів громадян, пільги щодо оплати житлово-комунальних тощо. На сьогодні в Україні сформовано законодавчу базу у сфері праці.

Соціальна політика ставить за мету на створення умов для розвитку й оптимального функціонування соціальних відносин, усебічного розкриття творчого та соціального потенціалу людини, особистості. Її спрямовано на забезпечення життєвого рівня людини, тобто її матеріальних і духовних потреб, а також на розвиток творчого потенціалу. Соціальна політика регулює соціальні процеси, вирішує завдання підви-

щення добробуту людини, забезпечення належного рівня та якості її життя.

Об'єктом досліджень *соціології праці* є суспільні явища й закономірності, пов'язані із трудовою діяльністю, та питання взаємодії працівника та роботодавця. Із погляду соціології праці будь-яке підприємство, у насамперед, становить систему соціальних груп і відносин між ними. Важливою умовою її розвитку є погодженість дій таких суб'єктів, як працівник, роботодавець і держава [49]. Важливим питання сьогодення є формування корпоративної культури на вітчизняних підприємствах, яка ґрунтується на певній системі цінностей. Г. В. Назарова уточнює, що корпоративна культура не здобуває нормативного закріплення в законодавстві та ґрунтується на загальному культурному рівні суспільства, організаційній культурі підприємства, нормах моралі, діловій практиці тощо [55]. Культуру підприємств виявляють в особливому стилі поведінки, який об'єднує або роз'єднує суб'єктів соціально-трудова відносин у процесі досягнення стратегічних і поточних цілей, робить його привабливим або відразливим в очах суспільства, окремих громадян.

Таким чином, навчальна дисципліна «Економіка праці» – це загальнопрофесійна економічна дисципліна. Вона дозволяє ознайомитися із проблемами, які перебувають на межі досліджених дисциплін і питань. Однак саме такий її синтез сприяє ґрунтовному дослідженню широкого кола питань економіки праці.

1.3. Етапи становлення економіки праці як науки

Передумови формування напряду економіки праці сягають своїм корінням у далеке минуле, коли людина лише розпочала займатися трудовою діяльністю. Зростаюча результативність трудових зусиль і розподіл занять створювали передумови для отримання додаткового продукту. Можливість виробляти більше, ніж необхідно для виживання, поява додаткового продукту й підвищення цінності людської робочої сили привели до розкладу родових відносин і визначили великий суспільний розподіл праці [55].

Практично у всіх донаукових уявленнях про працю відображається пріоритет фізичних зусиль у трудовій діяльності, його матеріальний характер і зв'язок із природними явищами. Поступово відбувається стабілізація організації та форм праці, що свідчить про зародження управлінської діяльності у стародавніх державах. Перші трактати з'явилися у

Стародавньому Китаї та Стародавній Індії, на Близькому Сході в V – IV ст. до н. е. Діяльність таких давньогрецьких філософів мала суттєвий вплив на становлення соціально-трудового напрямку. Так, Платон (427 – 347 рр. до н. е.) висловив ідею про розподіл праці. Він зазначив, що людина не може одночасно працювати і з каменем, і з залізом, і з деревом, оскільки скрізь досягти успіху в неї немає можливості [27].

Своєрідні соціально-трудові концепції було сформульовано в епоху Середньовіччя в соціальних утопіях Т. Мора (працю розглядали не лише як обов'язок, але і як честь для всіх членів суспільства) і Т. Кампанелли (працю трактували як загальне зобов'язання для всіх членів суспільства).

Значна роль у розвитку економіки праці належить А. Сміту. Він є представником класичної політичної економії та експертом з економіки праці, оскільки створив засади трудової теорії вартості, поставив працю в центр економіки та своїх досліджень. Головні проблеми економіки праці та соціально-трудових відносин було проаналізовано А. Смітом у праці «Дослідження про природу та причини багатства народів» (1776 р.). А. Сміт досліджує зв'язок між економічним розвитком підприємства та процесом поділу праці як поглибленою спеціалізацією робітників та одночасним полегшення їхніх трудових функцій. Такий підхід створив передумови для виникнення організації праці. Крім того, А. Сміт дослідив заробітну плату як величину, розмір якої встановлюють на ринковій основі з урахуванням попиту та пропозиції на робочу силу. «Визнаючи споконвічну нерівноправність роботодавців та працівників, учений зрештою доходить висновку, що об'єднання останніх здатне зрівняти їхні позиції в переговорах із підприємцями та дати можливість діяти ринковим закономірностями» [37].

Суттєвий вплив на розвиток економіки праці зробило вчення Р. Оуена. «Його ідеї гуманізації управління виробництвом, а також визнання необхідності в навчанні, поліпшенні умов праці та побуту робітників актуальні й сьогодні» [23].

Важливо зазначити внесок Фредеріка Тейлора (1856 – 1915) [29], який уперше поєднав на науковому рівні такі чотири складові, як «управління, максимізація прибутку підприємця, трудовий процес і максимальне забезпечення добробуту працівника. Ф. Тейлор запропонував такі принципи управління, як упровадження економних методів роботи, професійний підбір і навчання кадрів, раціональне розміщення кадрів; співпраця адміністрації та працівників. Крім того, він класифікував усі види

робіт за змістом, складністю та характером праці, установивши для кожної групи преміальну вилку. Система Ф. Тейлора заклала основи класичної школи управління, яка розвивалася паралельно у США та країнах Європи у вигляді різних концепцій» [27].

Становлення організації праці відбулося завдяки Ф. і Л. Джилбертам, які дослідили трудові рухи, покращили хронометражні методики, запропонували та впровадили наукові принципи та функції організації робочого місця [59, с. 21].

XX століття відзначено великомасштабними явищами. Воно наклало свій відбиток на роль праці в житті людей. На початку століття індустріальний розвиток як основний напрям економічного зростання уособлювали величезні підприємства універсального типу з багатогалузевою предметною спеціалізацією, із закінченим циклом виробництва визначених видів товарної продукції. Ці обставини стимулювали розроблення проблем наукової організації праці (НОП) і раціонального управління крупним виробництвом. У концепціях цього періоду переважав технократичний підхід до трудового процесу, головна роль відводилася машинам, а не людині [3].

Радикальні зміни в питаннях економіки та організації праці відбулися у зв'язку із виникненням школи людських відносин або поведінкової школи. Це сталося наприкінці 30-х років XX ст. Вона ґрунтується на досвіді психології й соціології. У межах цього вчення увагу зосереджували на працівнику [27].

Систематичні дослідження соціально-тудових відносин в індустріальному виробництві розпочалися в 1924 р. з відомого експерименту Елтона Мейо, який поєднав економічні відносини в індустріальному виробництві з міжособистістими зв'язками. Е. Мейо зосередив увагу на вивченні трудових ролей, зв'язку організаційних і технологічних структур виробництва. Головний підсумок теоретичного осмислення Е. Мейо зведено до твердження, що на продуктивність праці впливають не лише техніко-технологічні, але й соціально-психологічні фактори (згуртованість групи, відносини з керівництвом, сприятлива атмосфера на робочому місці, задоволеність працею тощо), причому впливати останні можуть по-різному: то підвищувати її, то знижувати [27].

Автономною науковою дисципліною економіка праці стала тільки приблизно вік тому. Дослідимо далі головні етапи її розвитку та становлення.

Перший етап визначено формуванням економіки праці як самостійної науки (останнє десятиліття XIX ст. – 20-ті рр. XX ст.). «У цей період повністю зникло тотальне державне регулювання господарського життя, було остаточно зруйновано систему ремісничих гільдій із властивою їм суворою регламентацією. З іншого боку, праця стала більш строго підлягати технологічному регулюванню, водночас із цим виникли орієнтовані, переважно, на охорону праці профспілки, колективні договори, соціальне законодавство тощо. Основним предметом дослідження нової науки стали відповідні заклади, організації, правові норми у сфері праці. Початок XX ст. характеризувався значним інтересом учених до психофізіологічних, економіко-організаційних, професійних аспектів трудової діяльності людини, які тісно перепліталися між собою. Еволюція науки економіки праці та управління персоналом не віддільна від історії розвитку власне науки управління, а також суміжних галузей знань – психотехніки, психофізіології, гігієни праці, психології, наукової організації праці та управління (праці Ф. Тейлора, Г. Ганта, Г. Емерсона, А. Файоля та ін). Таким чином, на початку свого розвитку економіка праці формувалася як власне економічна наука. Зокрема, було сформовано понятійно-термінологічний апарат, який відокремив нову науку із загальної економічної теорії та дав змогу адекватно визначити предмет її дослідження.

Другий етап розвитку економіки праці (20-ті рр. до кінця 60-х рр. XX ст.) характеризується застосуванням економічних методів та аналізу, із метою винайдення соціальних і трудових закономірностей. У західних державах суттєвою відмінністю другого етапу є дослідження питань ринку праці (попит і пропозиція праці, ставка реальної заробітної плати). У СРСР, насамперед, увагу вчених та практиків було зосереджено на науковій організації праці, трудовому процесу. Активно використовують здобутки Ф. Тейлора та його основні принципи: надання переваги постійній зайнятості; великомасштабне індустріальне виробництво; уніфікація методів управління працею; жорсткоструктуровані штати підприємств; формування регламентованих адміністративних відносин щодо підпорядкування та контролю. Зазначені принципи сприяли зближенню вітчизняних і закордонних теорій економіки праці.

Третій етап розвитку економіки праці (кінець 60-х рр. XX ст.) пов'язано з перетворенням основ управління трудовою діяльністю з урахуванням факторів зовнішнього середовища, обумовленого зростанням мобільності працівників, збільшення конкуренції на зовнішніх ринках,

глобалізацією економіки, посилення уваги питанням захисту довкілля, інноваційними процесами, структурними зрушеннями в економіці. Саме стало рушійною силою трансформації системи управління працею. У 70 - 80 рр. у науці управління розвинених країн поняття «людські ресурси», «людський капітал» і управління ними почали витісняти поняття «персонал», «управління персоналом», «робота з кадрами». Іншим великим напрямом дослідження цього періоду стало вивчення інститутів ринку праці та його інфраструктури, яке й за кордоном, і у вітчизняній науці було тісно пов'язане з дослідженнями соціальних процесів.

Четвертий етап розвитку економіки праці ще не завершився, він тісно пов'язаний із впливом інформаційно-комунікаційних технологій, розвитком мережевих структур і глобалізацією. На сьогодні чітко утвердився погляд на працю як на свідому доцільно спрямовану діяльність, докладання людьми розумових і фізичних зусиль для створення корисних продуктів, виробництва речей, надання послуг, накопичення й передавання інформації, спрямованих на задоволення своїх матеріальних і духовних потреб як на основну форму життєдіяльності окремої людини та суспільства загалом, як вихідну умову соціального існування, розвитку всіх сторін суспільного життя [2].

Таким чином, у сучасний період розвитку економіки праці предмет цієї науки істотно ускладнився, що потребує формування нових методологічних підходів і методів дослідження. Оскільки цей етап становлення науки ще далекий від завершення, не можна заявити про те, що вони вже сформувалися. Проте розвиток економіки праці останнім часом іде надзвичайно високими, темпами, що свідчить про необхідність у багатоаспектному вивченні розглянутих нею закономірностей [5].

1.4. Сучасний стан соціально-трудової сфери України

Україна належить до країн із доходами, нижчими від середнього рівня. За роки незалежності в Україні відбулися важливі зміни як у політичній системі, так і в економічній структурі. А кроки з реалізації економічних і соціальних реформ часто здійснювали в умовах політичної й економічної кризи та призводили до неоднозначних результатів. Довготривалі структурні проблеми України, такі як слабе економічне зростання й низькі темпи створення робочих місць, заборгованість із заробітної плати, велика частка неформальної економіки та неформальної зайня-

тості, слабе управління ринком праці й обтяжливе регулювання, ускладнилися новими викликами, що наразі постали перед Україною після докорінних політичних змін, анексії Криму та дестабілізації ситуації в Донецькій та Луганській областях.

Помірне пожвавлення української економіки після глобальної фінансової кризи змінилося у 2012 - 2013 рр. нульовим зростанням, за яким відбувся різкий економічний спад, коли в 2014 р. ВВП скоротився на 6,8 %, в 2015 р. впав на 9,9 %, в 2016 та 2017 рр. дещо збільшився (102,4 та 102,5 % відповідно). Однак, порівнянно до 2010 р. у 2017 р. він перебував на рівні 93,5 % [92].

За даними Державної служби статистики України, на 1 січня 2018 року чисельність наявного населення України становила 42 386,4 тис. осіб. У 2017 році чисельність населення України зменшилася ще на 198,1 тис. осіб. Зменшення чисельності населення України відбулося унаслідок природного скорочення населення. Склад населення України характеризується суттєвою гендерною диспропорцією. Чисельна перевага жінок над чоловіками у складі населення України спостерігається із 36 років і з віком збільшується. В Україні сформувалася структура населення, для якої характерна висока питома вага осіб старшого віку та низька молодшого. На 1 січня 2018 року чисельність осіб у віці 0 – 15 років становила 16,3 % загальної чисельності постійного населення, у віці 60 років і старше – 22,9 %, у віці 16 – 59 років – 60,8 % [92].

Рівень зайнятості становив у 2017 році 56,1 %, зокрема серед чоловіків – 61,3 %, серед жінок – 51,0 %. Й останні чотири роки значення майже не змінювалися. Чисельність безробітних становила 1,7 млн осіб. Рівень безробіття, за методологією (МОП), становив 9,5 % економічно активного населення, а серед осіб працездатного віку – 9,9 %. Серед чоловіків цей показник становив 10,7 %, серед жінок – 8,2 %. Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття залишається більш як удвічі вищим, ніж у середньому по країні – 22,4 % економічно активного населення. Найнижчий рівень безробіття спостерігався в Київській (6,4%) та Одеській (6,5%) областях, а найвищий у Тернопільській (11,8%), Полтавській (12,1%), Донецькій (13,8%) та Луганській (15,6%) областях. Загалом, за оцінками, із початку кризи втрачено до двох мільйонів робочих місць, і прогнозують подальше зростання безробіття [92].

Країна стоїть перед серйозними демографічними викликами через швидке старіння, міграцію та внутрішнє переміщення населення. Підвищен-

ня рівня безробіття по всій Україні спричиняє додаткові обмеження для пошуку переміщеними особами роботи в інших регіонах країни. За оцінками, в Україні нараховують як мінімум 1,449 млн внутрішньо переміщених осіб (із яких 61,1 % – жінки). Загальна кількість вакантних робочих місць у базі даних Державної служби зайнятості становила 41 600, тобто на одну вакансію припадало десять шукачів роботи. Цих людей можна розглядати як потенційних трудових мігрантів, якщо вони не зможуть знайти роботу в Україні [92].

Протягом 2017 р., як і в попередні роки, зберігалася тенденція зростання рівня заробітної плати [92].

Середньомісячна номінальна заробітна плата в січні – червні 2017 р., порівняно з відповідним періодом 2016 р., зросла на 37,2 % і становила 6 638 грн, що у 2,1 раза вища рівня мінімальної заробітної плати (3 200 грн). Зростання рівня заробітної плати зафіксовано в усіх видах економічної діяльності, зокрема в освіті (на 58,2 %), державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні (на 52,7 %), діяльності у сфері творчості, мистецтва та розваг (на 52,2 %), охороні здоров'я (на 50,4 %) та сільському господарстві (на 50,2 %). Найбільш оплачуваними у країні в I півріччі 2017 р. були працівники професійної, наукової й технічної діяльності, сфери інформації та телекомунікацій, фінансових і страхових установ, авіаційного транспорту, а серед промислових видів діяльності – підприємств добувної промисловості й розроблення кар'єрів, із виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів: розмір оплати праці в цих видах діяльності перевищив середній по економіці в 1,4 – 4,2 раза. Разом із тим рівень оплати праці в закладах охорони здоров'я залишається майже на третину нижчим за середній показник по економіці, в освіті – на 14,3 % менше. Загалом 9,1 % освітян і 12,8 % працівників охорони здоров'я та надання соціальної допомоги отримують заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Найвищий рівень економічної активності мали особи з повною вищою освітою (76,8 %) та з професійно-технічною освітою (69,4 %), найнижчий – із базовою загальною (20,4 %) та початковою загальною або не мали освіти (5,6 %). У розподілі рівня економічної активності за статтю перевагу за рівнем освіти мали чоловіки [92].

Україна потерпає від застарілої проблеми заборгованості із заробітної плати. Станом на 1 січня 2019 р. обсяг невиплаченої заробітної плати збільшився до 2,6451 млрд грн, тоді як 71 % цієї заборгованості створено

економічно активними підприємствами. Водночас, найбільш незахищеними залишаються працівники збанкрутілих і ліквідованих підприємств у разі недостатності ліквідаційного майна, а питання створення гарантійної установи для забезпечення виплат працівникам заборгованої заробітної плати в разі неплатоспроможності роботодавця досі не вирішено.

Згідно з результатами обстеження з питань міграції, здійсненого МОП, 1,2 млн осіб, або 3,4 % населення України, були працівниками-мігрантами. Серед населення працездатного віку частка мігрантів у періоді обстеження становила 4,1 %. У віковій групі 25 – 29 років більшість (у 4,3 раза більше) цих осіб становили чоловіки, тоді як жінки переважали у віковій категорії 60 – 70 років (у 6,8 разів). Сільське населення демонструє вищий рівень участі в міграційних потоках, що обумовлено обмеженими можливостями зайнятості в сільській місцевості. Головними країнами призначення працівників-мігрантів з України були Російська Федерація, Польща, Італія, Чехія, Німеччина, Угорщина, Іспанія, Португалія та Білорусь [92].

Умови праці українських працівників-мігрантів є причиною для занепокоєння. Згідно з результатами обстеження, лише 38 % працівників-мігрантів уклали письмовий трудовий договір з іноземними роботодавцями. Ця проблема є особливо серйозною в деяких країнах-сусідах України. У Росії тільки 28,9 % працівників-мігрантів формалізували свої домовленості про роботу в письмовому вигляді, а в Польщі частка таких – лише 11,7 %. Тільки в Чехії, Білорусі та Німеччині письмові трудові договори підписало більше половини українських мігрантів (відповідно 58,1, 56,9 та 52,9 %). Здебільшого письмовий трудовий договір між працівниками-мігрантами та роботодавцями було укладено мовою країни працевлаштування, і тільки у 25 % випадків його було перекладено українською. Особливо вразливими до порушень своїх трудових прав є ті працівники-мігранти, які працюють домашніми працівниками (18,3 % працівників-мігрантів були зайняті в домашніх господарствах). Ця категорія українських мігрантів (переважно жінки), зазвичай, не формалізує свої трудові відносини (у 16,5 % випадків) у письмовій формі.

Дослідження статистичного матеріалу дозволяє виділити такі основні позитивні тенденції розвитку соціально-трудової сфери в Україні:

1) поступове зростання окремих показників економічного та соціально-трудового розвитку дозволяє сподіватися на продовження цієї ситуації й надалі;

2) послідовна політика Уряду щодо зростання заробітної плати дає певні результати, це позначилося на збільшенні розміру мінімальної й середньої заробітної плати, пенсій та інших соціальних гарантій як для економічно активного населення, так і для його соціально вразливих верств.

Серед негативних тенденцій, які спостерігаються в Україні останнім часом, особливо слід назвати такі:

1) демографічна ситуація, як і раніше, характеризується зниженням народжуваності та зростанням смертності, що призвело до формування регресивного типу відтворення населення і скорочення чисельності населення працездатного віку;

2) реакцією трудового населення на низький рівень життя й економічні негаразди став міграційний вплив, у результаті чого Україна перетворилася на постачальника дешевої, але достатньо кваліфікованої робочої сили для багатьох країн близького та далекого зарубіжжя;

3) поряд зі зростанням грошових доходів населення, як і раніше, зберігається тенденція до низького ступеня задоволення основних споживчих потреб.

Зазначена позитивна динаміка окремих показників соціально-трудових відносин є підтвердженням дійових кроків держави в реалізації соціальної політики, а негативні тенденції у її розвитку потребують і надалі вживання відповідних заходів щодо їхнього усунення.

Згідно з висновками, зробленими на підставі проведеного дослідження та виділених особливостей і тенденцій можна визначити такі напрями розвитку соціально-трудої сфери України:

1) розроблення та дотримання принципів розвитку соціально-трудових відносин в умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки з урахуванням міжнародного досвіду й особливостей, характерних для України, сприяє створенню соціально-трудових відносин, які відповідають сучасним світовим вимогам і спроможна вирішити наявні соціально-трудові проблеми;

2) концентрація зусиль на наявному соціально-трудоному потенціалі нації та його подальший розвиток допоможе досягти прогресу в економічній, технологічній сфері тощо;

3) надання пріоритетної ролі підвищенню рівня життя населення є основним інструментом досягнення мети соціально орієнтованої ринко-

вої економіки та показником ефективного функціонування соціально-трудових відносин;

4) створення умов для поліпшення демографічної ситуації позитивним чином позначиться на вдосконаленні ситуації в соціально-трудових відносинах;

5) удосконалення нормативно-правової бази та її розгалуженість щодо питань захисту прав населення знизить наслідки соціально-трудових ризиків, підвищить відчуття захищеності у громадян;

6) посилення виконання державою своїх функцій дозволить гарантувати населенню забезпечення основних потреб, захищення його прав, дотримання законодавчо встановлених норм та обов'язків;

7) забезпечення оптимальних умов зайнятості для всіх бажаючих і здатних працювати є одним зі способів здійснення активної політики державою, яка спрямована на запобігання негативним наслідкам від безробіття;

8) формування дійового інституту соціального партнерства буде сприяти мирному й ефективному погодженню інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин [55].

Практичні завдання до теми 1

Завдання 1.1

Ділова гра «Ярмарка вакансій»

Мета ділової гри:

1) активізація навчання, актуалізація знань предмета, тренінг подолання проблем під час зміни способу життя;

2) формування адаптивних якостей: навичок у гнучкості мислення, регуляції емоційних реакцій, умінь коригувати свою поведінку, контролювати мовну діяльність;

3) навчання самопрезентації у процесі працевлаштування.

Інструкція для команд, організація та хід гри.

Групу розподіляють на 5 – 6 осіб, вибирають капітанів. Кожна команда – це трудовий колектив певної фірми з кадровою службою.

Хід гри

Перший етап – «Підготовчий». Насамперед потрібно підготувати коротку інформацію про фірму. Провести жеребкування ролей.

Другий етап – «Профіль посади». Визначити дві вакантні посади в кожній фірмі. Підготувати два профілі посад, відповідно до вибраних вакансій, і на їхній основі підготувати виступ представника фірми, який ознайомить інших із наявною вакансією.

Третій етап – «Посадова інструкція». Підготувати посадові інструкції на вакантні посади.

Четвертий етап – «Претенденти». Уважно вислуховують характеристики вакантних місць, ураховують вимоги та функції діяльності фахівців.

Кожен студент готує такий набір документів на одну з вакансій: резюме, заяву, автобіографію, супровідний лист. Вибирають двоє людей, які будуть проходити співбесіду в команді опонентів. Ці претенденти готуються до співбесіди, складють резюме. Члени команди консультують, допомагають у підготовці.

П'ятий етап – «Підготовка до співбесіди». Капітан команди (директор фірми, начальник кадрової служби) готує запитання для співбесіди: 6 – 7 питань і/або ситуацій, щоб виявити гідного претендента на змодельовану вакантну посаду. Завдання капітана (керівника фірми або начальника кадрової служби) виявити психологічні задатки та інтелектуальні здібності для виконання професійних функцій. Проводять жеребкування: хто до якої команди йде для співбесіди, претенденти на вакантну посаду відсилають до відповідних команд складене резюме.

Шостий етап – «Співбесіда». Кожна команда проводить співбесіду (біля дошки). Задає запитання. Визначає, кого із претендентів прийняти на роботу.

Сьомий етап – «Рефлексія». Претенденти, після проведеної з ними співбесіди, аргументовано оцінюють зміст заданих запитань і культуру поведінки команди опонентів, що проводила співбесіду. Визначають команду-переможця. Викладач підбиває підсумки проведеної гри, робить висновки, дає рекомендації, учасники гри діляться один з одним здобутим досвідом взаємодії. Конкретний результат своєї діяльності кожна команда отримує в рейтинговій оцінці.

Завдання 1.2

Асоціації зі словом «праця»

Горизонтальний аркуш формату А4 розподіліть на 5 однакових вертикальних колонок.

У першій колонці запишіть 16 асоціацій на слово «праця».

Тепер у другій колонці напишіть асоціації на слова з першої колонки, об'єднуючи їх попарно: асоціація на перше та друге слова, асоціація на третє й четверте слова, потім на п'яте та шосте тощо. Таким чином, у другій колонці виходить вже вісім асоціацій.

У третій колонці процедуру повторюють, з тією лише різницею, що асоціації треба шукати на пари з другої колонки, таким чином у третій колонці буде 4 слова.

Продовжуєть до тих пір, поки в останній, п'ятій, колонці не залишиться тільки одна асоціація.

Цікаво, яка? Її необхідно зобразити у вигляді схематичного рисунка.

У результаті цих нехитрих маніпуляцій у вас має вийти уявлення про працю у вигляді однієї асоціації й образне асоціативне уявлення про саму працю (схематичний рисунок).

Тестові завдання до теми 1

Тести одиничного вибору

1. Робоча сила в ринковій економіці – це:

- а) праця;
- б) товар;
- в) співробітники.

2. Відтворення робочої сили передбачає наступні фази:

- а) виробництво, розподіл, участь, використання;
- б) споживання, використання, обмін, розподіл;
- в) виробництво, обмін, формування, споживання;
- г) немає правильної відповіді.

3. Об'єктом економіки праці є:

- а) робоча сила;
- б) економіка;
- в) праця;
- г) ресурси.

4. Який із варіантів відповіді не належить до фаз відтворення робочої сили:

- а) обмін;
- б) розподіл робочої сили;

- в) продаж/збут;
- г) виробництво?

Тести множинного вибору

5. До суб'єктів соціально-трудових відносин належать:

- а) наймані працівники;
- б) студенти;
- в) держава;
- г) контрагенти.

6. Що має на увазі під собою «якість трудового життя»:

- а) урахування інтересів працівників організації;
- б) правильна організація робочого місця;
- в) байдужість до інтересів найманих працівників?

7. Які окремі дисципліни пов'язує між собою «економіка праці»:

- а) фізіологія та психологія праці;
- б) фінанси;
- в) мотивація праці;
- г) ринок праці;
- д) бухгалтерський облік;
- е) демографія?

8. Якими ознаками характеризується сучасний стан соціально-трудової сфери України:

- а) збільшенням чисельності наявного населення України;
- б) зменшенням чисельності наявного населення України;
- в) зростанням середньомісячної номінальної заробітної плати;
- г) зменшенням середньомісячної номінальної заробітної плати;
- д) існуванням заборгованості із заробітної плати;
- е) відсутністю заборгованості із заробітної плати.

9. Які основні позитивні тенденції розвитку соціально-трудової сфери в Україні можна відзначити:

- а) поступове зростання окремих показників економічного та соціально-трудового розвитку;
- б) зниження народжуваності та зростання смертності;

- в) міграційний вплив;
- г) послідовну політику Уряду щодо зростання заробітної плати;
- д) разом зі зростанням грошових доходів населення, як і раніше, зберігається тенденція до низького ступеня задоволення основних споживчих потреб;
- е) скорочення чисельності населення працездатного віку.

Тести на доповнення

- 10. Завдання дисципліни «Економіка праці»:...
- 11. Економіка праці – це

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 1

- 1. Дайте визначення предмета та об'єкта навчальної дисципліни «Економіка праці».
- 2. Проаналізуйте методологічні основи навчальної дисципліни «Економіка праці».
- 3. Розкрийте сутність поняття «праця».
- 4. Розкрийте сутність поняття «економіка праці».
- 5. Обґрунтуйте взаємозв'язок навчальної дисципліни «Економіка праці» з іншими дисциплінами.
- 6. Охарактеризуйте основні етапи становлення економіки праці як науки.
- 7. Проаналізуйте основні тенденції сучасного стану соціально-трудової сфери України.
- 8. Охарактеризуйте стан ринку праці України.
- 9. Що відбувається з рівнем оплати праці?

Тема 2. Праця: базові категорії та сучасні тренди

Основні питання:

- 2.1. *Поняття і сутність категорії «праця».*
- 2.2. *Особливості сучасних видів праці та зайнятості.*
- 2.3. *Мотиви та стимули до праці.*

Мета – формування системи теоретичних знань щодо розуміння поняття «праця» та практичних навичок у використанні їх у розвитку трудової кар'єри з урахуванням сучасних особливостей видів праці та зайнятості.

Професійні компетентності: здатність формувати й аналізувати процес праці; ураховувати та удосконалювати різноманітні аспекти праці; уміння підбору для себе виду праці, який найбільшою мірою відповідає внутрішнім потребам та психофізіологічним особливостям індивіда.

Ключові поняття: праця, елементи праці, аспекти праці, функції праці, види праці, характер праці, гнучкі режими робочого часу, дистанційна занятість, лізинг персоналу, фрілансова діяльність, мотиви, стимули.

2.1. Поняття і сутність категорії «праця»

Праця виконує надзвичайно важливу функцію в розвитку людського суспільства й кожної людини. Завдяки праці багатьох тисяч поколінь людей накопичено величезний потенціал продуктивних сил, колосальне суспільне багатство, сформувалася сучасна цивілізація. Подальший прогрес людського суспільства неможливий без розвитку виробництва та праці.

Праця – це доцільна діяльність людей спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда й суспільства загалом [16].

Люди більшу частину своєї діяльності здійснюють осмислено, на підставі своєї внутрішньої мотивації. Звідси усвідомлену частину діяльності підрозділяють на трудову й нетрудову частини. *Основними критеріями, що відрізняють трудову від нетрудової діяльності, є:*

1. зв'язок із творенням благ, тобто створення й нарощування матеріальних, духовних, побутових благ. Діяльність, не пов'язана із творенням, працею не буде. Наприклад, прогулянки, подорожі, ігри як фор-

ма відпочинку, приймання їжі, лікувальних процедур. Така діяльність пов'язана зі споживанням благ для відновлення працездатності, розвитку, відтворення життєдіяльності;

2. цілеспрямованість діяльності. Безцільна діяльність до праці не стосується, тому що ця бездарна витрата людської енергії, що не має позитивних наслідків;

3. легітимність (законність) діяльності. До праці належить тільки незаборонена діяльність, а заборонена, злочинна діяльність працею бути не може, тому що спрямована на незаконне присвоєння результатів чужої праці й переслідується законом.

Цілями трудової діяльності може бути виробництво споживчих товарів і послуг або засобів, необхідних для їхнього виробництва. Цілями можуть бути виробництво енергії, засобів інформації, дії управлінських й організаційних технологій. До того ж не завжди важливо, чи потрібний вироблений продукт людині для задоволення її власних потреб. Мету трудової діяльності задано людині суспільством, тому за своєю природою вона є суспільною: потреби суспільства її формують, визначають, спрямовують і регулюють.

В уявленні про працю виділяють різні **аспекти** (рис. 2.1).

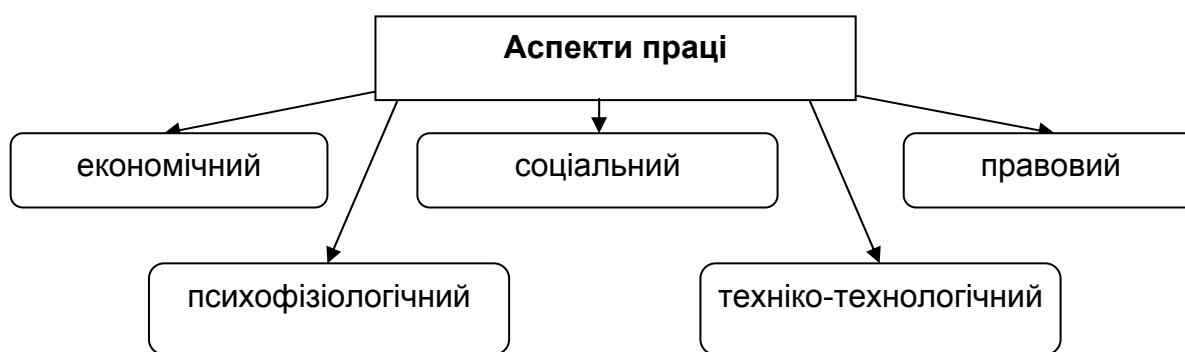


Рис. 2.1. **Основні аспекти праці**

У багатьох випадках подібний розподіл досить умовний, тому що проблеми праці поєднують у собі одночасно різні аспекти, вивляються у єдності або перебувають у дуже тісній залежності. Так, наприклад, раціональний розподіл праці на підприємстві може бути досягнуто тільки з урахуванням економічних, психофізіологічних і соціальних критеріїв; соціальне партнерство передбачає рішення соціальних та економічних завдань на основі їхнього чіткого правового регулювання; оплата праці вирішує

економічні й соціальні завдання, спираючись на трудове законодавство тощо.

Праця – це особлива система, що складається із трьох **елементів** (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Елементи праці

Категорія «**функції праці**» дає можливість розкрити форми впливу праці на навколишній світ і людину (рис. 2.3).

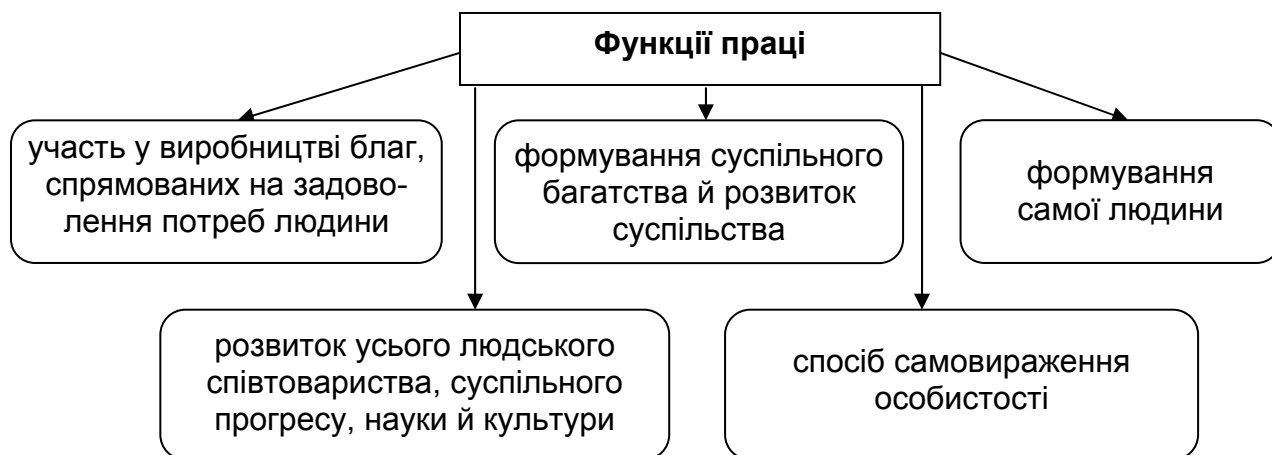


Рис. 2.3. Функції праці

Різноманітність характеру та змісту праці знаходить відображення у класифікації праці за видами (табл. 2.1).

Класифікація видів праці

Класифікаційні ознаки	Види праці
<i>за характером і змістом праці</i>	праця наймана та приватна; індивідуальна й колективна; за бажанням, необхідністю та примусом; фізична й розумова; репродуктивна та творча
<i>за предметами та продуктами праці</i>	праця наукова, інженерна, управлінська, виробнича, підприємницька, інноваційна, сільськогосподарська, транспортна та комунікаційна
<i>за засобами та способами праці</i>	праця ручна (технічно незброєна), механізована й автоматична, виходячи з різного ступеня участі людини
<i>за умовами праці</i>	праця стаціонарна, із переміщенням; наземна, підземна; різної складності (легка, середньої ваги, важка)

Категорія **«зміст праці»** виражає професійну приналежність праці, склад виконуваних робіт, їхня складність, послідовність виконання [16].

Зміст праці відображено в тарифно-кваліфікаційних довідниках, у положеннях про підрозділи й у посадових інструкціях.

Зміст праці характеризується рядом ознак:

- 1) складність праці;
- 2) професійна придатність працівника;
- 3) ступінь самостійності працівника.

Перша ознака – *складність праці*. Види праці розрізняють за ступенем складності. Але що складніше – праця вченого або праця токаря, праця директора магазину або праця касира?

Із розвитком суспільства збільшується частка складної праці, що пояснюється підвищенням у ньому рівня технічної оснащеності та вимогами до освіти й розвитку працівників. Складна праця працівників має ряд особливостей:

- 1) виконання працівником функцій розумової праці (аналізу, планування, контролю й координації дій);
- 2) концентрація активного мислення й цілеспрямоване зосередження працівника;
- 3) послідовність у прийнятті рішень і дій;
- 4) точна й адекватна реакція організму працівника на зовнішні подразники;
- 5) швидкі, спритні й різноманітні трудові рухи;

б) відповідальність за результати праці.

Друга ознака – *професійна придатність працівника*. Її вплив на результати праці обумовлено здатностями людини, формуванням і розвитком її генетичних задатків, вдалим вибором професії, умовами відбором кадрів на підприємствах. Істотну роль у професійному відборі відіграють спеціальні методи визначення професійної придатності.

Третя ознака – *ступінь самостійності працівника*. Вона залежить як від зовнішніх обмежень, пов'язаних із формою власності, так і від внутрішніх, які залежать від масштабу та рівня складності роботи. Зменшення обмежень в ухваленні рішення за підвищення міри відповідальності означає більшу свободу дій, творчість і можливість неформального підходу до вирішення проблем. Як і будь-яка свобода, підвищення ступеня самостійності не означає вседозволеності. Самостійність працівника є критерієм рівня самосвідомості розвиненої особистості, її міри відповідальності за результати роботи.

Характер праці як категорія науки про працю становить відносини між агентами праці, тобто учасниками трудового процесу [26]. *Праця за характером* може бути:

- 1) примусовою, тобто вимушеною;
- 2) добровільною, тобто вільною.

Відповідно до цього буде різним характер трудових відносин між власником засобів виробництва й найманим робітником, керівником і підлеглим, між колегами.

Діалектика добровільності та примусовості в характері праці досить складна. Тут і відносини експлуатації, що були довгі століття основними в характері праці; тут і деяке розмивання границь між добровільністю та примусом. Так, відповідно до закону пам'яті про постсвавільну увагу, за кожною стомливою (примусовою) напругою йде інтерес до роботи (добровільність). Легенда говорить, що деякі свої п'єси, які стали потім шедеврами класики, Вільям Шекспір писав у кімнаті трактиру, замкнений там друзями на ключ. Необхідність у первісних вольових зусиллях під час навчання добре відома багатьом студентам. Примусовість праці у найкращому разі формує виконавче й дисципліноване ставлення найманого працівника до своєї праці. Але лише добровільний її характер привносить елемент творчості та причетності до досягнень. Однак у кожному разі словотвір «праця» та «труднощі» мають загальне – необхідність у деякому зусиллі для людини.

Немаловажною категорією праці є поняття суспільного розподілу праці. Еволюція людства привела до певних форм розподілу праці, які за рахунок накопичених навичок, знань та умінь працівників дозволяють домагатися більш високої продуктивності. Форми суспільного поділу праці передбачають, що праця може бути: простою та складною, фізичною та розумовою, живою й упредметненою, монотонною та творчою.

Нині важко вказати професії, у яких та або інша форма розподілу праці існувала б у чистому вигляді. Можна говорити лише про перевагу тієї або іншої форми в певній професії. Так, праця вантажника є простою, фізичною, монотонною. Для праці вчителя більш характерною є праця розумова, жива, творча. Більшість професій за формами розподілу праці можна назвати комбінованими.

Зазначений розподіл праці є умовним. Але воно дозволяє обґрунтовано підійти до визначення міри оплати праці працівника конкретної професії, виходячи з міри його трудового внеску й ролі в суспільстві. Уважаючи розподіл праці необхідною умовою матеріального й інтелектуального розвитку суспільства, треба пам'ятати про його обмеження та інші негативні моменти в межах вузкоспеціалізованого середовища, що веде до придушення людини як особистості.

Узагальнюючи викладене про сутність праці, можна констатувати, що людина працює, тобто опосередковує, регулює й контролює обмін речовин між собою й зовнішнім середовищем, виробляє та відтворює необхідні йому засоби існування, співробітничав з іншими людьми. Праця – це джерело багатства. Вона є першою й обов'язковою умовою існування людини.

2.2. Особливості сучасних видів праці та зайнятості

Дослідження стану ринку праці України дозволяє виокремити **особливості його розвитку**:

1. маючи значний інтелектуальний потенціал нації, широку мережу науково-освітніх, соціально-економічне становище, як і попередні роки, залишається вкрай незадовільним;
2. разом із зростанням номінального рівня заробітної плати, рівень життя населення знижується з року в рік;
3. незважаючи на проголошення економічної політики, спрямованої на підтримку самозайнятості населення та малого підприємництва, реальних кроків щодо її впровадження здійснюється дуже мало;

4. наявність працевлаштованості в Україні не є гарантією гідного заробітку;

5. диференціація в розмірах заробітної плати працівників призвела до того, що зайняті на об'єктах соціальної інфраструктури отримують набагато менше, ніж в інших галузях [55].

Останнім часом, на ринку праці України, можна виділити *ще дві особливості*.

Першою є зменшення віку початку трудової діяльності. Молодь не чекає, коли вони закінчать заклади вищої освіти, а, здебільшого, починають працювати вже на перших курсах. С. Кулицький також зазначає, що «відносно новою рисою розвитку українського ринку праці протягом останнього десятиріччя є доволі значна активізація молоді в пошуках роботи. Це свідчить про певну трансформацію психології українців на ринку праці, їхнє більш реалістичне ставлення до роботи та націленість на кар'єрне зростання» [97]. Особливо цю тенденцію помітно викладачам: відвідування студентами занять знижується з кожним роком, вони масово починають працювати. Крім того, важливим мотиватором у пошуках роботи студентів є відсутність можливості в батьків фінансово підтримувати дітей. А спрямованість сучасного «суспільства споживання» спонукає шукати баланс між навчанням і заробітком. Але це вдається одиницям. У більшості студентів спостерігаються проблеми з навчанням, перевтомлення, емоційне вигорання та інші проблеми. Однак організаційних умов для поєднання навчання й роботи створено вкрай мало, наприклад, вільне відвідування занять. Отже, потрібно розробляти та впроваджувати заходи, які сприяють досягненню рівноваги між навчанням, працею й особистим життям молодшої людини, більше уваги приділяти розвитку в Україні нестандартних форм зайнятості.

Другою новою рисою сучасного ринку праці України стає збільшення відсотка матерів (економічноактивних жінок), які перебувають з дитиною після її народження тривалий час. Це пов'язано із двома причинами. Перша, значне погіршення здоров'я сучасного покоління дітей. Унаслідок цього мати вимушена перебувати вдома, оскільки часте оформлення лікарняного листа неможливе та робить її нецікавою для роботодавця. Така ситуація призводить до зменшення частки жінок, які працюють і поширення бідності серед сімей із дітьми. Друга, посилення значення всебічного розвитку дитини. І якщо батько має можливість забезпечувати сім'ю, то мати відмовляється від розвитку своєї професійної кар'єри задля інтересів родини. Однак мрії

про професійний саморозвиток у більшості залишаються, і це призводить до зростання незадоволеністю життям, втрати свого «я». І в цій ситуації також треба шукати шляхи до рівноваги між сім'єю та професійною кар'єрою та використовувати можливості нестандартних форм зайнятості. Їхнє значне поширення можна побачити на просторах соціальних мереж. Жінки займаються онлайн-торгівлею, ведуть різноманітні онлайн-курси. Це дозволяє їм бути економічно активними, заробляти, розвиватися професійно й особистісно, мати гідний рівень життя.

Таким чином, використання нестандартних форм зайнятості під впливом інформаційно-комунікаційних технологій значно змінюють види праці та відкривають нові можливості.

Виходячи з дослідження ринку праці за останні десятиліття, можна зробити висновок: такі форми нестандартної зайнятості, як гнучкі режими робочого часу та надомна робота давно активно використовують. Особливо в періоди економічних криз, із метою економії витрат на персонал та зниження відкритого безробіття за рахунок прихованого (коли працівники змушували працювати неповний робочий день, тиждень). Тенденцією ж сьогодення є широке використання як звичних форм нестандартної зайнятості, так і відносно нових форм: дистанційну зайнятість (телероботу), запозичену працю, фрілансову діяльність. Крім того, навіть «старі» форми нестандартної зайнятості відчувають суттєвий вплив інформаційно-комунікаційні технології та можливості мережевої економіки. Безліч щоденних функцій ми виконуємо завдяки цим технологіям та смартфонам, які зробили їх доступними кожному. А можливості, які вони відкривають для бізнесу є безмежними.

Базис мережевої економіки сформовано з таких складових: інформація; знання; творча (креативна) праця, результатом якої стає нова інформація, та нові знання. Виходячи із зазначених складових можна «намалювати» портрет сучасного фахівця – це особа високого рівня розумової праці, яка має володіти такими здібностями як: швидкість і якість до миттєвого опрацювання великих обсягів інформації та креативність мислення, які формуються на концепції «освіта впродовж життя».

На формування сучасного фахівця зробили вплив такі фактори: новітні технології ЗМІ та соціальних мереж; розквіт розумних технологій; глобальна взаємопов'язаність; розпоширення концепції «освіта впродовж життя»; підвищення рівня інтелектуалізації праці; розвиток самозайнятості; зростання середнього та малого бізнесу, а також зайнятих у невиробничій

сфері [6]. Розглянуті фактори створюють нові можливості для людини (фахівця мережевої економіки): гармонійне життя, у якому є місце для щасливої родини, гідної праці, свободи, всебічного розвитку й самореалізації, соціальній захищеності та безпеки.

Досягти гармонійного життя стає можливим завдяки нестандартній зайнятості, оскільки вона дає вибір між такими складовими: тривалість робочого часу, тривалість вільного часу, рівень інтенсивності праці, розмір оплати праці, стабільність соціально-трудових відносин між найманим фахівцем і роботодавцем, організація робочого місця, організація праці, рівень соціального захисту, статус зайнятості, кількість замовників (роботодавців), цікавість праці та ін. [81]. А переваги й недоліки нестандартної зайнятості будуть залежати від вибору «полюса» кожної складової та суб'єктивної потреби. Для одного працівника, наприклад, головним критерієм стане коротка тривалість робочого часу в день (1 – 2 год. невеликий розмір плати), для іншого неважливим стане тривалість робочого часу, головне високий рівень оплати праці тощо.

Розглянемо більш ґрунтовно кожен форму нестандартної зайнятості.

Перша форма нестандартної зайнятості – гнучкі режими робочого часу. Гнучкий режим робочого часу (ГРРЧ) – це така форма організації праці, за якої для деяких категорій працівників, для працівників окремих підприємств або їхніх структурних підрозділів установлюють режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня. Режим ГРРЧ здебільшого передбачає підсумований облік робочого часу (за тиждень, місяць, квартал, рік тощо) [106]. Основні види ГРРЧ: неповний робочий день, скорочений робочий тиждень, альтернативний робочий тиждень. «Запровадження вказаного режиму роботи має відповідати інтересам роботодавців і працівників, забезпечуючи поліпшення результатів праці, мотивацію та реалізацію творчого потенціалу останніх. Найдоцільніше використовувати гнучкий режим робочого часу для працівників інтелектуальної, інноваційної діяльності», – зазначає С. Г. Рудакова [111]. ГРРЧ в умовах економічної кризи був альтернативою безробіттю та давав можливість підприємствам значно скорочувати витрати на персонал.

Друга форма нестандартної зайнятості – дистанційна зайнятість або телеробота. До неї серед науковців неоднозначне ставлення. У. Є. Гузар та М. В. Луцик провели її дослідження та прийшли до такого висновку: «у загальному розумінні дистанційною називається робота, яка в

результаті використання інформаційних і комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні не менше ніж 20 % робочого часу)» [91]. Однак, якщо до цієї категорії працівників додати «комп'ютерних надомників», які працюють поза основним офісом (flexi-place) [4], то зазначена форма зайнятості відразу стає дуже поширеною (відсоток вітчизняних фрілансерів у сфері ІТ, зайнятих на глобальному ринку праці є одним із найвищих у світі).

Важливу класифікацію телероботи наводить О. Байков: 1) робота на дому без використання інформаційних технологій, зокрема для осіб, які перебувають у постійних поїздках (homeworking) (робота торговельних представників, інспекторів тощо); 2) робота поза основним офісом з використанням інформаційних технологій протягом повного робочого дня (teleworking / telecommunité) [87].

Такий підхід дозволяє вирішити дискусію, яку категорію працівників додати до цієї форми нестандартної зайнятості: низькокваліфікованих або висококваліфікованих. Логічним стає не обмежуватися та врахувати обидві категорії.

Н. М. Вапнярчук дійшов висновку, що «дистанційну зайнятість слід розуміти як нестандартну форму зайнятості, засновану на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і яка відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій» [90]. Однак виокремлені ознаки: «гнучкість», «віртуальне середовище», «використання інформаційно-комунікаційних технологій» – підходять до кожного виду нестандартної форми зайнятості в умовах мережевої економіки, а не тільки дистанційної. Для дистанційної зайнятості, на думку авторів, основною відмінною характеристикою є «дистанція», тобто «відстань, простір між будь-ким або чим-небудь», а саме «відстань» між роботодавцем і фахівцем, віддалене робоче місце від офісу роботодавця.

Можливість працювати поза офісом приваблює фахівців багатьох професій, оскільки в умовах розвитку інформаційно-комунікаційних технологій має дуже широкі можливості для розвитку. Однак розвиток дистанційної зайнятості в нашій державі гальмує відсутність нормативно-правових умов.

Тепер більш детально слід дослідити *третю форму нестандартної зайнятості* – **фрілансову зайнятість (фріланс)**. Фріланс – це такий вид організації праці, за якого використовують віддалену роботу з фіксованим

обсягом робіт [114]. Важливою характеристикою стає проектний характер робіт, які виконують. Замовник оплачує результат.

Появу фрілансерів пояснено тим, що «в епоху постіндустріалізму стають більш затребуваними професії, пов'язані з виробництвом і переробкою інформації, наданням послуг у вигляді проектів. При цьому представникам цих інтелектуальних професій не потрібно перебувати в офісі повний робочий день. Стають потрібними люди, готові працювати творчо, проектно, тимчасово і віддалено. З іншого боку, є бажаючі знайти власний баланс в житті між роботою, сім'єю, дозвіллям і отриманням освіти. Саме такі люди обирають фріланс» [114].

Запропонуємо авторське визначення поняття «фрілансова зайнятість». Це діяльність позаштатних працівників, які працюють за межами офісу замовника (роботодавця) над виконанням певного проекту (роботи, наданні послуг) на підставі цивільно-правового договору, із метою отримання доходу. Оплату праці здійснюють за досягнутий результат, який оформляють актами здавання-приймання виконаних робіт (наданих послуг). Останній момент дуже важливий, оскільки укладений цивільно-правовий договір є гарантією для фрілансера, що розмір його оплати праці не буде необґрунтовано зменшений після виконання роботи.

М. П. Етенко виокремив відмінності фрілансової зайнятості на сучасному етапі розвитку: 1) «фріланс» є різновидом самостійної зайнятості, що обумовлює суперечливий стан «фрілансерів» щодо рівня доходу, інтенсивності праці, графіка роботи, робочого місця, відповідальності за весь цикл роботи та ін.; 2) високий рівень незалежності та автономії у трудовій діяльності, який досягають завдяки роботі з широким колом клієнтів (замовників); 3) йдеться, переважно, про висококваліфікованих працівників розумової праці, що надають професійні послуги; 4) фрілансера не потрібно офіційно оформлювати на роботу, забезпечувати його соціаль-ьними гарантіями, які треба надавати для штатних працівників, виділяти йому робоче місце [93].

Ринок фріланс-послуг на сьогодні вже достатньо розвинений у Європі й Америці, стрімко розвивається в Україні та країнах СНД. За оцінками фахівців, грошовий оборот у сфері фрілансерів 2012 року становив 1 млрд дол. США [91]. Найбільш активно серед європейських країн фрілансом займаються представники України (28 362 розробника), Росії (24 168 розробників) та Румунії (13 012 розробників).

О. О. Тертичний зробив аналіз сайта Elance joins the Upwork community «Статистика Вакансії» та надав інформацію про основні сфери зайнятості українських фрілансерів та вартості виконаних ними робіт (рис. 2.4) [114].

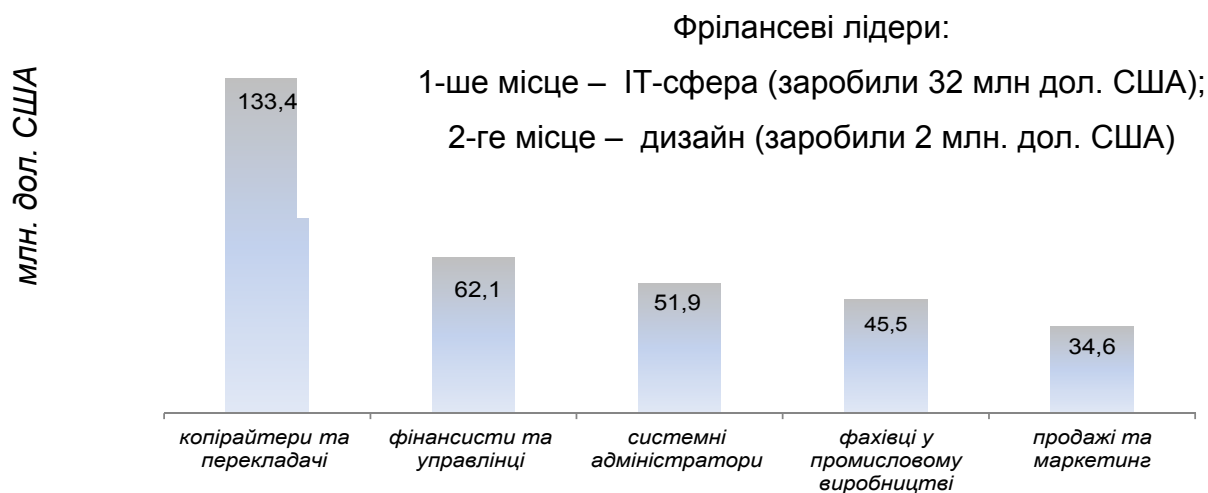


Рис. 2. 4. Основні сфери зайнятості українських фрілансерів та вартість виконаних робіт [114]

За прогнозами фахівців «вже до 2020 р. частка онлайн-працевлаштування може досягнути 10 %, причому кожна друга компанія почне вдаватися до такого методу пошуку співробітників» [91].

Отже, проаналізувавши фріланс як форму нестандартної зайнятості, можна стверджувати, що вона має значні можливості для поширення. Це пов'язано з тим, що сучасні інформаційно-комунікаційні технології роблять її привабливою як для фахівця, так і роботодавця, а також держави.

Украї важко внести відмінності в дуже схожі види нестандартної форми зайнятості із працею фахівців поза офісом роботодавця, «гнучким робочим місцем», надомною працею, фрілансовою діяльністю. «Ні законодавець, ні практика сьогодення до сих пір не пропонують критеріїв поділу таких видів роботи, як «телепрацівник», «надомник», «фрілансер». Саме тому в якості такого критерію І. В. Погодіна пропонує використовувати вид укладеного із працівником договору», – зазначає О. Байков. У разі дистанційної зайнятості або телероботи укладається трудовий договір, а в разі фрілансової діяльності – цивільно-правовий договір [87].

Важливо відзначити, що «хоча форми нестандартної зайнятості успішно використовуються в Україні, значна частина з них досі перебуває поза правовим полем», – зазначає Ю. І. Ціжма [81]. Отже, це питання також ще потребує ґрунтовного дослідження, із метою правого регулювання нестандартних форм зайнятості та забезпечення соціальних гарантій працівникам, які ними охоплені.

У сучасному світі поступово набуває поширення *четверта форма нестандартної занятості* – **«запозичена праця»**. Її ще називають лізинговою, позиковою, орендною. У найбільш загальному вигляді під запозиченою працею розуміють таку форму нетипової зайнятості, за якої працівника передають у розпорядження до іншого роботодавця. Водночас у соціально-трудові відносини між найманим працівником і роботодавцем вступає третій суб'єкт – кадрове агентство [100]. Обов'язковим елементом такого виду нестандартної зайнятості, як і за фрілансової, стає трудовий договір (в даному випадку, строковий трудовий договір оренди персоналу).

Як зазначає Н. В. Захарченко, послуги запозиченої праці у світі зростають у середньому на 20 – 25 % на рік, у США, наприклад, послуги із запозиченої праці нині надають 2 тис. фірм, що за обсягом становить понад 25 % кадрового ринку країни. Завдяки фірмам, що надають послуги із запозиченої праці, працевлаштовано близько 10 млн осіб, а в країнах ЄС майже 7 млн осіб. У Європі найбільша частка працівників, зайнятих за контрактами запозиченої праці, має місце в Ірландії, Греції, Італії [45]. Найпростішими формами запозиченої праці є використання послуг охоронних агентств, клірингових послуг, кур'єрське обслуговування та інші види вузькокваліфікованої праці.

Основні види запозиченої праці наведено в табл. 2.2 [94].

Таблиця 2.2

Основні види запозиченої праці [94]

Види	Сутність
1	2
Лізинг персоналу	використання запозиченої праці з правом «викупу» орендованого співробітника та введення його у свій штат, тобто лізинг персоналу передбачає передавання працівників зі штату кадрової агенції клієнту на тривалий термін із попереднім їхнім підбором і навчанням
Аутстафінг	оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, яка не має наміру їх утримувати в себе, тобто це певний вид послуг у межах кадрового менеджменту з виведення працівників зі штату компанії-замовника та передавання їх кадровій агенції

1	2
Аутсорсинг	передавання організацією певних бізнес-процесів на обслуговування іншій, що спеціалізується у відповідній сфері, на підставі цивільно-правової угоди. Тобто працівники перебувають у штаті організації-послугодавача, а виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-послужокористувача
Темпінг персоналу	це короткочасне (від одного дня) використання оренди персоналу для вузькоспеціалізованих робіт

Досліджуючи сутність запозиченої праці, варто ще раз зосередити увагу, що головною відмінністю цього виду нестандартної форми зайнятості є введення у соціально-трудова відносини між найманим працівником та роботодавцем третього суб'єкта – кадрової агенції.

Кадрова агенція виконує функції щодо оформлення трудового договору між агентством і працівником, організації оплати та мотивації праці працівника, його соціального захисту та інших обов'язків роботодавця. Більш детально розподіл відповідальності між зазначеними трьома суб'єктами запозиченої праці зроблено А. М. Юшко та наведено авторами в табл. 2.3 [116].

Таблиця 2.3

Розподіл обов'язків між суб'єктами запозиченої праці [116]

Суб'єкти	Обов'язки суб'єкта (має)
1	2
Роботодавець (кадрова агенція)	1) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, установлені законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у користувача за виконання такої самої роботи; 2) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників користувача колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку; 3) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника; 4) уносити записи у трудову книжку працівника; 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та користувачем, у якого ним виконувалися роботи

1	2
Користувач (роботодавець-наймач)	1) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; 2) ознайомити працівника із правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; 3) до початку роботи провести із працівником інструктаж із техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони; 4) забезпечити дотримання вимог законодавства про охорону праці
Працівник	1) виконувати роботу в інтересах, під управлінням і контролем користувача відповідно до трудової функції, визначеної трудовим договором із роботодавцем (наймачем); 2) дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють у користувача, своєчасно й точно виконувати розпорядження (накази) користувача; 3) бережливо ставитися до майна користувача.

Таким чином, протягом декількох десятиліть такі форми нестандартної зайнятості, як гнучкі режими робочого часу та надомна праця використовували, зазвичай, у періоди економічних криз. Їхнє використання було альтернативою безробіття. А суттєве скорочення витрат на персонал дозволяло підприємству пережити важкі часи та утримати своїх працівників. Однак зараз в умовах мережевої економіки та розквіту інформаційно-комунікаційних технологій спостерігають суттєву зміну життєвих пріоритетів людини до гідного життя, у якому гармонійно поєднано працю, сім'ю, саморозвиток, відпочинок та ін. І досягненню гідного рівня життя допомагають можливості використання сучасних форм нестандартної зайнятості: гнучкі режими робочого часу, дистанційна занятість, лізинг персоналу, фрілансова діяльність.

2.3. Мотиви та стимули до праці

Головним фактором посилення ефективності трудової діяльності як особистої, так і з боку керівництва є зацікавленість працівників.

Інтенсивне наукове дослідження проблем мотивації розпочалося з Адама Сміта та продовжилося в наукових розробках та практичних експериментів Ф. Тейлора, Ф. і Л. Гілбертів, Г. Емерсона, М. Фоллета, О. Шелдона, А. Файоля, Е. Мейо. Відомими авторами базових теорій мотивації стали А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, Э. Лоулер, Д. Мак-

Грегор, Д. Мак-Клеланд, В. Врум і ін. Суттєвий внесок у створення й розвиток теорій мотивації зробили такі українські вчені, як М. Вольський, Г. Цехановецький, М. Туган-Барановський.

Мотив (від фр. *motif*) – це внутрішній фактор, що спонукає до певної дії або ухвалення відповідного рішення в житті. Сукупність внутрішніх мотивів визначає особистість людини, обумовлює його поведінку, відповідь на вплив зовнішнього середовища, на соціальну систему, яка його оточує.

Стимул (від лат. *stimulus* – «загострена палиця, якою поганяють тварин») – зовнішній фактор впливу на людину, що діє на процес праці та його ефективність. Для того щоб був результат від стимулу, він має відповідати внутрішнім мотивам людини, її життєвим поняттям, почуттям, бажанням тощо.

Основною теорією мотивації залишається протягом десятиліть **теорія А. Маслоу**, або «теорія ієрархії потреб Маслоу». Її прихильники вважали, що предметом психології є поведінка, а не свідомість людини. В основі поведінки лежать потреби людини, які можна розділити на 5 груп (рис. 2.5) [78]:

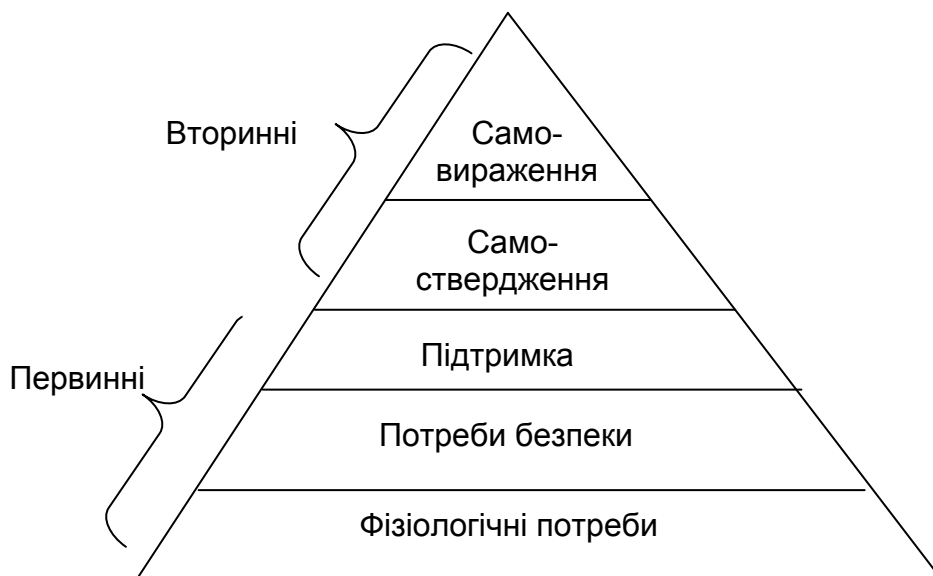


Рис. 2.5. Піраміда потреб А. Маслоу

Сутність кожного рівня потреб наведено в табл. 2.4.

Сутність потреб за А. Маслоу

Назви	Основні види потреб	Характеристики
Фізіологічні потреби	потреби у їжі, воді, повітрі, сховищі тощо, тобто ті потреби, які людина має задовольнити, щоб вижити	Такі люди мало цікавляться змістом роботи, вони концентрують увагу на оплаті, умовах праці, комфортності робочого місця, можливості уникнути стомлення тощо. Для управління такими людьми необхідно, щоб мінімум заробітної плати забезпечив їхнє виживання й умови роботи не дуже обтяжували існування
Потреби безпеки	прагнення і бажання людей перебувати у стабільному і безпечному стані, який захищає від страху, болю, хвороб та інших страждань, яких може завдати життя людині	Такі люди прагнуть запобігати хвилюючим ситуаціям, полюбують порядком, чіткі правила, якісні структури. Вони оцінюють свою роботу, насамперед, із погляду забезпечення стабільного існування в майбутньому (гарантії роботи, пенсійне забезпечення). Для управління такими людьми необхідно використовувати чіткі та справедливі правила, оплачувати працю вище від прожиткового мінімуму, не залучати їх до прийняття ризикованих рішень
Потреби приналежності і причетності	прагнення до участі у спільних діях, бажає дружби, любові, бути членом об'єднань людей, приймати участь в суспільних заходах тощо	Щодо них керівництво має використовувати форму дружнього партнерства, створювати умови для спілкування на роботі. Добрі результати дають групова форма організації праці, групові заходи, які виходять за межі роботи, а також нагадувати про те, що їх цінять колеги
Потреби визнання та самоствердження	бажання людей бути компетентними, сильними, упевненими в собі, а також бажання, щоб їх визнавали такими й поважали за це	Ці люди прагнуть до лідерства або до статусу визнаного авторитету. Для таких людей корисними можуть бути надання титулів, звань, висвітлення їхніх дій у пресі, згадування керівництвом у публічних виступах їхніх заслуг, нагородження почесними нагородами тощо
Потреби самовираження	потреби, які виражають потяг людини до найбільш повного використання своїх знань, здібностей, умінь та навичок	Такі потреби мають більш індивідуальний характер. Під час управління такими людьми необхідно прагнути давати їм оригінальні завдання, які дозволяють утілити в життя здібності, надавати більшу свободу у виборі засобів вирішення завдань і залучати до роботи, яка потребує винахідництва та творіння.

Зміст такої ієрархічної побудови полягає в тому, що в поведінці людини більш визначальним є задоволення потреб спочатку низьких рівнів, а потім, у міру задоволення цих потреб, стають стимулювальним чинником і потреби більш високих рівнів. Однак останнім часом цю класифікацію пропонують використовувати й горизонтально, оскільки

ієрархія не завжди спрацьовує, а групи виокремлених потреб залишаються актуальними й нині.

Потреби ніколи не можуть бути задоволені цілком, тому процес мотивації працівника з використанням потреб безмежний.

Менеджеру потрібно доглядати за своїми підлеглими, вчасно виявляти, які потреби є актуальними зараз, і приймати рішення щодо їхнього задоволення, із метою підвищення ефективності праці працівників.

Мотивацію класифікують за декількома ознаками (рис. 2.6).



Рис. 2.6. Класифікація мотивації

За характером стимулювання виділяють фінансову та нефінансову мотивацію [27].

Завдання менеджера в разі застосування економічної мотивації полягає в розробленні преміальної схеми виплат за продуктивність, системи відрядної плати або трудових угод. Це завдання зовсім не просте, оскільки ситуація в кожній фірмі є унікальною і, отже, мотиваційна система має бути унікальною для кожного випадку. Вона також залежить від спеціалізації персоналу. Головним видом матеріальної мотивації є заробітна плата, особливо такі її структурні елементи, як додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Згідно із Законом України «Про оплату праці», **основна заробітна плата** – це винагорода за виконану роботу, відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку,

обслуговування, посадових обов'язків) (тарифні ставки (оклади), відрядні розцінки для робітників, посадові оклади для службовців). **Додаткова заробітна плата** – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій). До **інших заохочувальних та компенсаційних виплат** належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, не передбачені актами чинного законодавства або які впроваджуються понад установлені зазначеними актами норми [68].

Що ж стосується поняття «**нефінансові винагороди**», то слід виділити такі її види:

- 1) організаційні нефінансові винагороди;
- 2) морально-психологічні нефінансові винагороди;
- 3) соціальний пакет.

Зазначений вид винагород дозволяє задовольнити духовні потреби людини, які створюють у процесі інтелектуальної діяльності [55].

До **організаційних форм нефінансової винагороди** належать [55]:

наочні публічні винагороди («Вітрина успіхів», Дошка пошани, «Легенди компанії», «Ви – наша гордість», «Обличчя компанії»);

залучення працівників до участі у справах фірми та надання їм права голосу під час вирішення низки проблем соціального характеру;

надання можливості здобуття нових знань і навичок;

збагачення праці, яке полягає в можливості отримання працівниками більш змістовної, важливої, цікавої, соціально значущої роботи, згідно з їхніми інтересами та схильностями, яка потребує творчих здібностей, дозволяє контролювати ресурси й умови власної діяльності;

надання можливості просування за посадою, яке відображає визнання заслуг та авторитету особистості шляхом потрапляння в більш високу статусну групу;

подарунки, сувеніри, відповідно до досягнутих успіхів;

гнучкий графік роботи, який дає працівникам значну міру свободи – можливість працювати як на робочому місці, так і вдома, – залежно від конкретних обов'язків співробітника та домовленості з керівником;

створення самокерованих груп, які самостійно вирішують питання планування робіт, приймання на роботу нових співробітників, проведен-

ня нарад, координацію з іншими відділами;
здійснення загальнофірмових заходів.

До **морально-психологічних форм нефінансової винагороди** належать [55]:

створення умов, за яких персонал відчував би професійну гордість за причетність до дорученої роботи, особисту відповідальність за її результати;

надання можливості кожному на своєму робочому місці показувати свої здібності, уміння виконувати завдання, відчувати власну значущість;

визнання авторства в загальному результаті;

висока оцінка, яка може бути особистою та публічною. Значення особистої оцінки полягає в тому, що працівника, який особливо відзначився, згадують у спеціальних доповідях керівництву, представляють йому, адміністрація персонально вітає з нагоди свят і сімейних дат;

ставлення перед працівниками високих цілей, які надихають людей на ефективну, а деколи й самовіддану працю;

заохочення розумного ризику;

створення атмосфери взаємної пошани, довіри, терпимості до помилок і невдач.

За такого підходу до нефінансових винагород останні задовольняють не тільки потреби належності та соціальної взаємодії, пошани та визнання з боку оточення, але й потреби в самоповазі, службовому зростанні, статусі, престижі, реалізації потенційних можливостей людини, розвитку власної особистості.

Ще одним видом нефінансової винагороди є **соціальний пакет**. Він зазвичай включає такі види послуг і пільг: додаткове страхування працівників і членів їх сімей: медичне, туристичне, пенсійне, страхування життя, майна; надання безвідсоткового кредиту та позик співробітникам; членство в спортивних клубах; медичні послуги; оплата проїзду в громадському транспорті, використання службового автомобіля або компенсація вартості бензину; оплата навчання (додаткова освіта, профільні семінари та тренінги, вивчення іноземних мов, стажування); оплата корпоративних спортивних заходів (наприклад, футболу для чоловіків і басейну для жінок); безоплатне або компенсаційне харчування; надання безвідсоткових позик на купівлю житла, автомобіля та ін.; відшкодування витрат з оплати комунальних послуг, оплата житла для іногородніх працівників; оплата навчання дітей працівників; часткова або повна

оплата медичного обслуговування; надання пільгових путівок; додаткова відпустка; оплата ділових костюмів, корпоративного одягу, спецодягу; можливість придбання продукції компанії зі знижкою; оплата витрат на користування мобільним телефоном [55].

За засобами, що використовуються, розрізняють примусову та стимулювальну мотивацію.

Примусова мотивація заснована на використанні влади й загрози незадоволення потреб працівника в разі невиконання ним вимог.

Стимулювальна мотивація – вплива не на особистість, а на зовнішні обставини за допомогою благ – стимулів, що спонукають працівника до визначеної поведінки.

За джерелами виникнення мотивів розрізняють мотивацію внутрішню та зовнішню. **Внутрішню мотивацію** виявляють коли людина, вирішуючи завдання, формує мотиви. За **зовнішньої мотивації** вплив на суб'єкт відбувається іззовні.

За напрямками досягнення цілей розрізняють **позитивну** мотивацію, яка сприяє ефективному досягненню цілей, і **негативну**, що перешкоджає цьому [62]. До основних видів позитивної мотивації належать матеріальне заохочення у вигляді персональних надбавок до окладів і премій, підвищення авторитету працівника й довіри до нього в колективі тощо. Негативна мотивація – це передусім матеріальні стягнення, зниження соціального статусу в колективі, пониження в посаді.

Розглядаючи мотивацію як процес впливу на поведінку людини факторів-мотиваторів, теоретично мотивацію можна розподілити на шість стадій. Саме така кількість стадій є умовною, тому що на практиці не завжди зберігається їхня чітка послідовність і чіткий розподіл процесів мотивації [79].

Залежно від рівня задоволення потреби, розміру винагороди та її адекватності, людина буде очікувати виникнення нової потреби чи продовжувати роботу для задоволення потреби наявної.

Винагорода – це все те, що людина вважає для себе коштовним. Виділяють два типи винагороди: внутрішню й зовнішню [87]. Внутрішню винагороду забезпечує сама робота, її зміст і значення, можливість досягнення високого результату. Внутрішньою винагородою також може бути спілкування з колегами, почуття належності до команди тощо. Зовнішню винагороду забезпечує організація. Складовими зовнішніх винагород є заробітна плата, просування по службі, додаткові пільги, службовий статус і престиж.

Схему процесу мотивації представлено на рис. 2.7.



Рис. 2.7. **Зміст мотиваційного процесу**

Таким чином, зі схеми видно, що свої потреби людина може задовольнити тільки через винагороду, тому в теорії та практиці мотиваційного менеджменту одне з ключових місць посідає категорія винагороди.

Система мотивації – це сукупність взаємозв'язаних заходів, що заохочують окремого працівника або трудовий колектив загалом активно працювати для досягнення індивідуальних цілей підприємства.

Отже, добре знаючи й розуміючи, що спонукає людину до дій і до чого вона прагне, виконуючи певну роботу, можна, на відміну від примушування, яке потребує постійної дії й контролю, побудувати управління людиною так, що вона сама буде прагнути виконувати свою роботу найкращим чином і найбільш результативно з погляду досягнення організацією своїх цілей, що є важливою проблемою в сучасних умовах господарювання.

Практичні завдання до теми 2

Завдання 2.1

Психологічний тест «Вивчення професійної орієнтації»

Методичні рекомендації

Напроти кожного вислову закреслюйте цифру, відповідну ступеня вашого бажання займатися цим видом діяльності (0 – зовсім немає, 1 – мабуть так, 2 – правильно, 3 – цілком правильно) (табл. 2.5 і 2.6).

Таблиця 2.5

Професійна орієнтація, ваші вподобання

№ п/п	Назви вподобань	Бали			
1	2	3			
Я хочу (мені подобається, мене приваблює, я вважаю за краще)					
1	Обслуговувати людей	0	1	2	3
	Займатися лікуванням	0	1	2	3
	Навчати, виховувати	0	1	2	3
	Захищати права й безпеку	0	1	2	3
	Управляти людьми	0	1	2	3
2	Управляти машинами	0	1	2	3
	Ремонтувати устаткування	0	1	2	3
	Збирати та налагоджувати техніку	0	1	2	3
	Обробляти матеріали, виготовляти різні предмети й речі	0	1	2	3
	Займатися будівництвом	0	1	2	3
3	Обробляти тексти й таблиці	0	1	2	3
	Виконувати розрахунки й обчислення	0	1	2	3
	Переробляти інформацію	0	1	2	3
	Працювати із кресленнями, картами та схемами	0	1	2	3
	Приймати й передавати сигнали та повідомлення	0	1	2	3
4	Займатися художнім оздобленням	0	1	2	3
	Малювати, фотографувати	0	1	2	3
	Створювати витвори мистецтва	0	1	2	3
	Виступати на сцені	0	1	2	3
	Вишивати, в'язати	0	1	2	3
5	Доглядати за тваринами	0	1	2	3
	Заготовляти продукти	0	1	2	3
	Працювати на відкритому повітрі	0	1	2	3
	Вирощувати овочі та фрукти	0	1	2	3
	Мати справу із природою	0	1	2	3
А	Працювати руками	0	1	2	3
	Виконувати рішення	0	1	2	3
	Відтворювати наявні зразки	0	1	2	3
	Розмножувати, копіювати	0	1	2	3
	Досягати конкретного практичного результату	0	1	2	3
	Утілювати ідеї в життя	0	1	2	3

1	2	3			
Б	Працювати головою	0	1	2	3
	Ухвалювати рішення	0	1	2	3
	Створювати нові зразки	0	1	2	3
	Аналізувати, вивчати, досліджувати, спостерігати, вимірювати, випробовувати, контролювати	0	1	2	3
	Планувати, конструювати, проектувати, розробляти, моделювати	0	1	2	3

Таблиця 2.6

Професійна орієнтація, ваші можливості

№	Назви можливостей	Бали			
1	2	3			
Я можу (здатний, умію, володію навичками)					
1	Знайомитися з новими людьми	0	1	2	3
	Бути чуйним і доброзичливим	0	1	2	3
	Вислуховувати людей	0	1	2	3
	Розбиратися в людях	0	1	2	3
	Добре говорити та виступати публічно	0	1	2	3
2	Шукати й усувати несправності	0	1	2	3
	Використовувати прилади, машини, механізми	0	1	2	3
	Розбиратися в технічних пристроях	0	1	2	3
	Вправно поводитися з інструментами	0	1	2	3
	Добре орієнтуватися в просторі	0	1	2	3
3	Бути зосередженим і усидливим	0	1	2	3
	Добре лічити про себе	0	1	2	3
	Кодувати інформацію	0	1	2	3
	Оперувати знаками й символами	0	1	2	3
	Шукати та виправляти помилки	0	1	2	3
4	Створювати гарні, зі смаком зроблені речі	0	1	2	3
	Розбиратися в літературі та мистецтві	0	1	2	3
	Співати, грати на музичних інструментах	0	1	2	3
	Складати вірші, писати розповіді	0	1	2	3
	Малювати	0	1	2	3
5	Розбиратися у тваринах або рослинах	0	1	2	3
	Розводити рослини або тварин	0	1	2	3
	Боротися з хворобами, шкідниками	0	1	2	3
	Орієнтуватися в природних явищах	0	1	2	3
	Працювати на землі	0	1	2	3

1	2	3			
А	Швидко виконувати завдання	0	1	2	3
	Точно дотримуватися інструкцій	0	1	2	3
	Працювати за заданим алгоритмом	0	1	2	3
	Виконувати одноманітну роботу	0	1	2	3
	Дотримуватися правил і нормативів	0	1	2	3
Б	Створювати нові інструкції та давати вказівки	0	1	2	3
	Ухвалювати нестандартні рішення	0	1	2	3
	Легко придумувати нові способи діяльності	0	1	2	3
	Брати на себе відповідальність	0	1	2	3
	Самостійно організовувати свою роботу	0	1	2	3

Опрацювання результатів анкети

Думки, що характеризують різні види професійної діяльності, об'єднано в сім груп по п'ять думок у кожній. У кожній групі з п'яти думок необхідно підрахувати сумарну кількість балів, вибраних вами, і записати цю суму в рамці праворуч від відповідної групи думок. Сумарна оцінка за кожною групою може становити від 0 до 15 балів. Залежно від того, в якій групі набрано максимальний сумарний бал, визначається найбільша схильність або здібність до відповідного типу або класу професій.

Перші п'ять груп думок, позначені цифрами від 1 до 5 характеризують п'ять типів професій, розподілених за ознакою «предмет праці»:

- 1) людина – людина;
- 2) людина – техніка;
- 3) людина – знакова система;
- 4) людина – художній образ;
- 5) людина – природа.

Останні дві групи думок, позначені буквами А і Б, відповідають двом класам професій, розподілених за ознакою «характер праці»:

- А) виконавчий;
- Б) творчий.

Завдання 2.2

Психологічний тест «Якір кар'єри» (Е. Шейна)

Наскільки важливим для вас є кожне з поданих тверджень? (Обведіть, будь ласка, вибраний бал: 1 – абсолютно не важливо; 10 – виключно важливо) (табл. 2.7). Ключ до тесту наведено в табл. 2.8.

Перелік тверджень за тестом «Якір кар'єри»

Твердження		Бали
1		2
1	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової або технічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2	Здійснювати спостереження та контроль над людьми, впливати на них на всіх рівнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3	Мати можливість робити все по-своєму й не бути обмеженим правилами якої-небудь організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5	Уживати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6	Працювати над проблемами, які виявляються майже невирішеними	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї й кар'єри взаємно врівноважували один одного	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8	Створити та побудувати щось, що буде цілком моїм твором або ідеєю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9	Продовжувати роботу за своєю спеціальністю, ніж посісти вищу посаду, не пов'язану з моєю спеціальністю	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10	Бути першим керівником в організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11	Мати роботу, не пов'язану з режимом або іншими організаційними обмеженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий період часу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13	Використати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14	Змагатися з іншими й перемагати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15	Будувати кар'єру, яка дозволить мені не змінювати свій спосіб життя	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16	Створити нове комерційне підприємство	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17	Присвятити все життя вибраній професії	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18	Посісти високу керівну посаду	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономії у виборі характеру занять, часу виконання тощо	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати, у зв'язку з підвищенням	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21	Мати можливість використовувати свої вміння й таланти для служіння важливій меті	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Продовження табл. 2.7

1		2
22	Єдина дійсна мета моєї кар'єри – знаходити та вирішувати важкі проблеми, незалежно від того, в якій сфері вони виникли	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23	Я завжди прагну приділяти однакову увагу моїй сім'ї та моїй кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24	Я завжди знаходжуся в пошуку ідей, які дадуть мені можливість почати та побудувати свою власну справу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25	Я погоджуся на керівну посаду тільки в тому разі, якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26	Я хотів би досягти такого статусу в організації, яке давало б можливість спостерігати за роботою інших та інтегрувати їхню діяльність	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27	У моїй професійній діяльності я понад усе піклувався б про свою свободу й автономію	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28	Для мене важливіше залишитися на нинішньому місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу в іншій діяльності	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29	Я завжди шукав роботу, на якій міг би приносити користь іншим	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30	Змагання та виграш – це найбільш важливі сторони моєї кар'єри, що хвилюють мене	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
31	Кар'єра має сенс тільки в тому разі, якщо вона дозволяє вести спосіб життя, що мені подобається	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
32	Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33	Я б швидше пішов з організації, ніж почав займатися роботою, не пов'язаною з моєю професією	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34	Я вважатиму, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35	Я не хочу, щоб мене обмежувала яка-небудь організація або світ бізнесу	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36	Я б зважав за краще працювати в організації, що забезпечує тривалий контракт	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37	Я б хотів присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38	Я відчуваю себе таким, що досягає успіху тільки тоді, коли постійно залучений до вирішення важких проблем або ситуації змагання	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39	Вибирати й підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіху в кар'єрі	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1		2
40	Я завжди хотів заснувати й побудувати свій власний бізнес	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41	Я віддаю перевагу роботі, яка не пов'язана з відрядженнями	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Таблиця 2.9

Ключ до методики «Якір кар'єри»

№ п/п	Кар'єрна орієнтація	Номери питань	Кількість питань	Ступінь важливості
1	Професійна компетентність	1, 9, 17, 25, 33	5	
2	Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34	5	
3	Автономія (незалежність)	3, 11, 19, 27, 35	5	
4	Стабільність роботи	4, 12, 36	3	
5	Стабільність місця проживання	20, 28, 41	3	
6	Служіння	5, 13, 21, 29, 37	5	
7	Виклик	6, 14, 22, 30, 38	5	
8	Інтеграція стилів життя	7, 15, 23, 31, 39	5	
9	Підприємництво	8, 16, 24, 32, 40	5	

Слід підсумувати бали за кожною орієнтацією й поділити на кількість питань. Орієнтацію вважають **яскраво** виявленою, якщо показник перевищує 6 балів.

Ціннісні орієнтації в кар'єрі

1. Професійна компетентність. Насамперед, вони орієнтовані на розвиток своїх здібностей і навичок у галузях, безпосередньо пов'язаних із їхньою спеціальністю. Найважливішими критеріями кар'єри для них є постійне вдосконалення їхнього досвіду та знань і визнання їхнього професіоналізму. Навряд чи їх зацікавить навіть значно вища посада, якщо вона не пов'язана із їхніми професійними компетенціями. Оскільки вони талановиті та люблять, щоб до них ставилися як до знавців своєї справи, люди цієї категорії відчують почуття причетності, що виникає зі змісту їхньої роботи, розвивають і вдосконалюють свої навички.

2. Менеджмент. Ці люди розглядають свою спеціалізацію як пастку та визнають, що важливо знати декілька функціональних галузей. Вони розвивають знання й досвід на рівні свого бізнесу або своєї галузі. Можливості для лідерства, високого доходу, підвищених рівнів відповідальності та внесок в успіх своєї організації є ключовими цінностями

й мотивами. Найголовніше для них – управління: людьми, проектами, будь-якими бізнес-процесами – це загалом не має принципового значення. Центральне поняття їхнього професійного розвитку – влада, усвідомлення того, що від них залежить ухвалення ключових рішень. Причому для них не є принциповим управління власним проектом або цілим бізнесом, швидше навпаки, вони більшою мірою орієнтовані на побудову кар'єри в найманому менеджменті, але за умови, що їм будуть делеговані значні повноваження.

3. *Автономія (незалежність)*. Люди цієї категорії зазнають труднощів, пов'язаних з обмеженням, установленими правилами, процедурами, робочим днем, дисципліною тощо. Вони люблять виконувати роботу своїм способом, темпом і за власними стандартами, не полюбують, коли робота втручається в їхнє приватне життя, тому вважають за краще робити незалежну кар'єру власним шляхом. Ці люди швидше виберуть низькосортну роботу, ніж відмовляться від автономії й незалежності. Для них першочергове завдання розвитку кар'єри – дістати можливість працювати самостійно, самому вирішувати, як, коли та що робити для досягнення тих або інших цілей. Кар'єра для них – це, перш за все, спосіб реалізації їхньої свободи, тому будь-які межі та строге підпорядкування відштовхнуть їх навіть від зовні привабливої пропозиції.

4. *Стабільність роботи*. Ці люди випробовують потребу в безпеці, захисті та можливості прогнозування й шукатимуть постійну роботу з мінімальною вірогідністю звільнення. Вони ототожнюють свою роботу зі своєю кар'єрою. Їхня потреба в безпеці та стабільності обмежує вибір варіантів кар'єри. Авантюрні або короткострокові проекти й компанії, що стають на ноги, їх, швидше за все, не приваблюють. Вони дуже цінують соціальні гарантії, які може запропонувати роботодавець, і, переважно, їхній вибір місця роботи пов'язаний саме із тривалим контрактом і стабільним положенням компанії на ринку. Такі люди, зазвичай, відрізняються невисоким рівнем досягнень.

5. *Стабільність місця проживання*. Для них важливіше залишитися на одному місці проживання, ніж отримати підвищення або нову роботу на іншому. Переїзд для них неприйнятний, і навіть часті відрядження є негативним чинником під час розгляду пропозиції про роботу.

6. *Служіння*. Ця категорія описує людей, що займаються справою, унаслідок бажання реалізувати у своїй роботі головні цінності. Вони часто орієнтовані більше на цінності, ніж здібності, потрібні для цього

виду роботи. Вони прагнуть приносити користь людям, суспільству, для них дуже важливо бачити конкретні плоди своєї роботи, навіть якщо вони й не виражені в матеріальному еквіваленті. Основна теза побудови їхньої кар'єри – дістати можливість максимально ефективно використовувати свої таланти й досвід для реалізації суспільно важливої мети. Люди, орієнтовані на служіння, товариські та часто консервативні.

7. *Виклик.* Ці люди вважають успіхом подолання непереборних перешкод, вирішення невирішених проблем або просто виграш. Для одних людей викликом є важка робота, для інших – це конкуренція та міжособистісні відносини. Вони орієнтовані на вирішення свідомо складних завдань, подолання перешкод заради перемоги в конкурентній боротьбі. Вони відчують себе такими, що досягають успіху тільки тоді, коли постійно залучені до вирішення важких проблем або ситуації змагання. Кар'єра для них – це постійний виклик їхнього професіоналізму, і вони завжди готові його прийняти.

8. *Інтеграція стилів життя.* Для людей цієї категорії кар'єра має асоціюватися із загальним стилем життя, урівноважуючи потреби людини, сім'ї та кар'єри. Вони хочуть, щоб організаційні відносини відображали б пошану до їхніх особистих і сімейних проблем. Вибирати й підтримувати певний спосіб життя для них важливіше, ніж добиватися успіху в кар'єрі. Розвиток кар'єри їх приваблює тільки в тому випадку, якщо вона не порушує звичний для них стиль життя й оточення. Для них важливо, щоб усе було врівноважено – кар'єра, сім'я, особисті інтереси тощо. Жертвувати чимось одним заради іншого їм явно не властиво. Такі люди, зазвичай, у своїй поведінці проявляють комфортність (тенденція змінювати свою поведінку, залежно від впливу інших людей, для того щоб вона відповідала думці тих, хто оточує).

9. *Підприємництво.* Цим людям подобається створювати нові організації, товари або послуги, що можуть бути ототожнені з їхніми зусиллями. Працювати на інших – це не їхнє, вони підприємці за духом, і мета їхньої кар'єри – створити щось нове, організувати свою справу, утілити в життя ідею, що цілком належить тільки їм. Вершина кар'єри в їхньому розумінні – власний бізнес.

Тестові завдання до теми 2

Тести одиничного вибору

1. Засоби праці – це:

- а) компонент, на який спрямовано працю людини;
- б) компонент, який перетворює в процесі праці предмети на продукти;
- в) компонент, за допомогою якого людина впливає на предмет праці;
- г) немає правильної відповіді.

2. Яка з перелічених діяльностей є трудовою:

- а) перегляд телепередач;
- б) написання наукових робіт за гроші;
- в) проходження співбесіди на роботу?

3. Хто є засновником ієрархічної піраміди потреб:

- а) Ф. Тейлор;
- б) Г. Емерсон;
- в) А. Маслоу;
- г) А. Файоль;
- д) Е. Мейо?

4. До якого рівня відносяться потреби в самоствердженні:

- а) першого;
- б) другого;
- в) третього?

Тести множинного вибору

5. Які види праці розрізняють за характером і змістом праці:

- а) найманий і приватний;
- б) виробничий;
- в) ручний;
- г) індивідуальний і колективний;
- д) стаціонарний;
- е) фізичний і розумовий;
- є) репродуктивний і творчий;
- ж) за бажанням, необхідності та примусом?

6. Серед критеріїв, які відрізняють трудову діяльність від не трудової, можна виділити такі:

- а) ефективність діяльності;
- б) цілеспрямованість діяльності;
- в) законність;
- г) зв'язок зі створенням матеріальних благ;
- д) високу продуктивність;
- е) зв'язок зі створенням благ.

7. До аспектів праці можна віднести:

- а) економічний;
- б) фізичний;
- в) соціальний;
- г) правовий;
- д) технічний.

Тести на доповнення

8. Мотив – це

9. Стимул – це

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 2

1. У чому полягає зміст поняття «праця»?
2. Назвіть та охарактеризуйте елементи праці.
3. Опишіть аспекти праці на конкретному прикладі.
4. Розкрийте основні функції праці.
5. Назвіть та охарактеризуйте види праці.
6. Що таке «характер праці»?
7. Сформулюйте основні особливості сучасного ринку праці та видів праці на ньому?
8. Охарактеризуйте гнучкі режими робочого часу.
9. Що таке дистанційна занятість?
10. Дайте характеристику фрілансовій діяльності, її поширення та можливості для подальшого поширення.
11. Чим відрізняються мотиви від стимулів?
12. Що таке «потреба», які теорії потреб існують?

Тема 3. Система соціально-трудових відносини

Основні питання:

3.1. *Елементи системи соціально-трудових відносин.*

3.2. *Рівні та предмети соціально-трудових відносин.*

3.3. *Типи та види соціально-трудових відносин.*

Мета – оволодіння методикою формування цілеспрямованості дій щодо досягнення певної мети всіх суб'єктів соціально-трудових відносин, розкрити роль держави, профспілок і найманих працівників у системі соціального партнерства.

Професійні компетентності: здатність організувати соціально-трудові відносини, зокрема й соціально-партнерські на індивідуальному та макрорівнях.

Ключові поняття: соціально-трудові відносини (СТВ), регулювання системи СТВ, елементи системи СТВ, рівні, предмети та типи соціально-трудових відносин; патерналізм; дискримінація.

3.1. Елементи системи соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями (суб'єктами й органами, які їх представляють) за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади), пов'язаних із найманням працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили та спрямованих на забезпечення соціального миру, високого рівня та якості життя працівників, високої продуктивності праці [45].

Соціально-трудові відносини як система – це багаторівневі відносини, що існують між найманими працівниками, роботодавцями та державою у процесі трудової діяльності. Цю систему спрямовано на забезпечення необхідного рівня та якості життя людини, трудового колективу й суспільства [16].

Багатоаспектність та динамізм розвитку соціально-трудових відносин, їхню багатосуб'єктність і постійна взаємодія учасників сфери праці регулюють конкретним механізмом функціонування соціально-трудових відносин, що забезпечує збалансованість зв'язків і органічну

трансформацію елементів СТВ, формуючи окремі рівні та форми взаємовідносин у системі трипартизму.

Система соціально-трудових відносин має досить складну структуру, яка містить такі елементи (рис. 3.1).

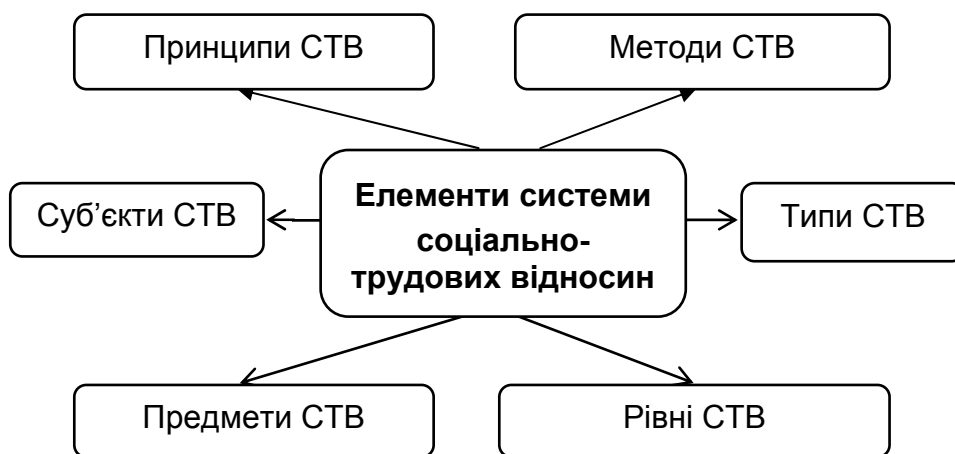


Рис. 3.1. **Основні елементи системи соціально-трудових відносин**

Слід розглянути докладніше деякі елементи системи СТВ.

Головними суб'єктами соціально-трудових відносин є наймані працівники, роботодавці та держава.

Найманий працівник – це громадянин, який уклав трудовий договір із роботодавцем, і, відповідно до цього договору, придбав відповідні права й обов'язки у трудовій сфері. Цей договір наймання може бути письмовим або усним, але в будь-якому разі він визначає соціально-трудові відносини між його учасниками. Водночас найманий працівник, безумовно, максимально узагальнене поняття. У реальності найманим працівником як суб'єктом соціально-трудових відносин можуть бути й індивідуум, і групи працівників. Найманий працівник має володіти певними якостями, оцінка стану яких може дати реальне уявлення про сутність і зрілість соціально-трудових відносин. Найманий працівник має, передусім, володіти готовністю та здатністю до особистої участі в соціально-трудових відносинах, мати визначену настанову на способи участі в цих відносинах.

Розвинені трудові відносини передбачають існування інститутів, що виступають від імені найманих працівників, які захищають їхні інтереси.

Традиційно такими є професійні спілки – масові організації, що об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів. Це не виключає можливості наявності й інших організаційних форм об'єднання найманих працівників.

Роботодавець як суб'єкт СТВ, згідно з міжнародною класифікацією статусу в зайнятості, – це людина, що працює самостійно й постійно наймає для роботи одного або кількох людей. Роботодавець зазвичай є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем вважають і керівник у державному секторі економіки, який наймає працівників за договором, наприклад, директор державного заводу, хоча він сам є найманим працівником держави та не володіє засобами виробництва.

Цивілізовані СТВ передбачають також наявність інститутів, які представляють інтереси роботодавців і виступають від їх імені, а саме, під час вирішення питань на територіальному, галузевому та національному рівнях.

Держава – є гарантом основних громадянських прав, організовує, координує та регулює соціально-трудові відносини, розробляє правові основи й організаційні форми соціального партнерства, правила та механізми взаємодії сторін, установлює розміри й порядок визначення мінімальних соціально-трудових стандартів (мінімальних зарплат, соціальних пільг і гарантій тощо), установлює юридичні межі, що захищають права профспілок і трудящих та закладає організаційні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів.

Держава розробляє і здійснює соціальну, економічну та промислову політику.

Виконуючи функції гаранта, держава гарантує забезпечення основних потреб громадян на рівні встановлених законом державних соціальних стандартів і нормативів (прожитковий мінімум, мінімальний розмір заробітної плати, мінімальний розмір пенсії за віком, неоподатковуваний мінімум доходів громадян, розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат).

Функція регулятора держави полягає в тому, що вона розробляє та впроваджує нормативно-правові акти, які захищають права працівників і створюють необхідні умови для суспільного виробництва.

Як контролер держава бере на себе відповідальність за дотримання на підприємствах законодавчо встановлених гарантій і норм щодо

персоналу, споживачів продукції або послуг, громадськості та інших суб'єктів. Для цього здійснює постійний державний моніторинг у сфері застосування та фінансового забезпечення державних стандартів і нормативів. Контроль за дотриманням законодавства здійснюють органи державної влади й органи місцевого самоврядування із залученням громадських організацій та незалежних експертів.

Держава є арбітром у разі виникнення трудових конфліктів, унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод та договорів. У багатьох країнах віддають перевагу вирішенню трудових конфліктів за допомогою примирливих та арбітражних процедур під егідою третьої сторони.

Держава залишається великим роботодавцем і його політика в соціально-трудових відносинах у державному секторі істотно впливає на трудові відносини загалом.

Найбільш жорсткі форми контролю з боку держави полягають у законодавчому замороженні заробітної плати, установленні граничних розмірів надбавок тощо [27].

За сучасних умов в Україні необхідне суттєве як за масштабами, так і за результативністю посилення державного впливу на формування національної моделі соціально-трудових відносин.

Завдання держави саме й полягає у створенні за участю організацій роботодавців і найманих працівників ефективної системи соціального партнерства та запровадженні механізму, що забезпечує життєдіяльність цієї системи заради задоволення суспільних потреб у галузі соціально-трудових відносин.

Теоретичною основою будь-якої системи або процесу є система принципів. **Принципом** називають керівну ідею, основне правило поведінки, діяльності [99].

Під принципами СТВ необхідно розуміти правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються суб'єкти, які ухвалюють управлінські рішення у СТВ, а також ті, на кого їх спрямовано.

У табл. 3.1 наведено перелік і характеристика основних принципів СТВ.

Пріоритетність конкретних принципів існування соціально-трудових відносин, їхня комбінація у процесі вирішення проблем у соціально-трудої сфері характеризують тип соціально-трудових відносин.

Принципи регулювання системи СТВ

Принципи	Характеристика принципів
Соціальна орієнтація регулювання	Погляди управлінців останнім часом істотно змінилися – головним активом будь-якої організації стала людина
Наукова обґрунтованість	Усі управлінські дії мають здійснювати на підставі наукових методів і підходів
Системність	СТВ становить сукупність взаємопов'язаних елементів, які утворюють систему, тому їхнє регулювання має забезпечувати та вдосконалювати їхню структурну і функціональну єдність
Ефективність	Регулювання СТВ має досягти поставлених цілей за мінімальний термін і менших витрат матеріальних засобів та людської енергії
Рівність прав і можливостей суб'єктів СТВ	Усі суб'єкти регулювання СТВ повинні мати рівні права й можливості для досягнення своїх цілей, сприяти підвищенню продуктивності праці, поліпшенню якості трудового життя
Солідарність	Загальна відповідальність людей, заснована на особистій відповідальності та злагоді, єдності та спільності інтересів
Соціальне партнерство	Забезпечує погодження інтересів працівників і роботодавців із питань регулювання СТВ
Правова регламентація	Регулювання СТВ має відповідати вимогам і нормам державного законодавства, реалізації прав та гарантій працівника

Соціально-трудові відносини регулюються за допомогою системи методів. А. М. Колот [34] пропонує використовувати групи методів для регулювання СТВ, показаних на рис. 3.2.

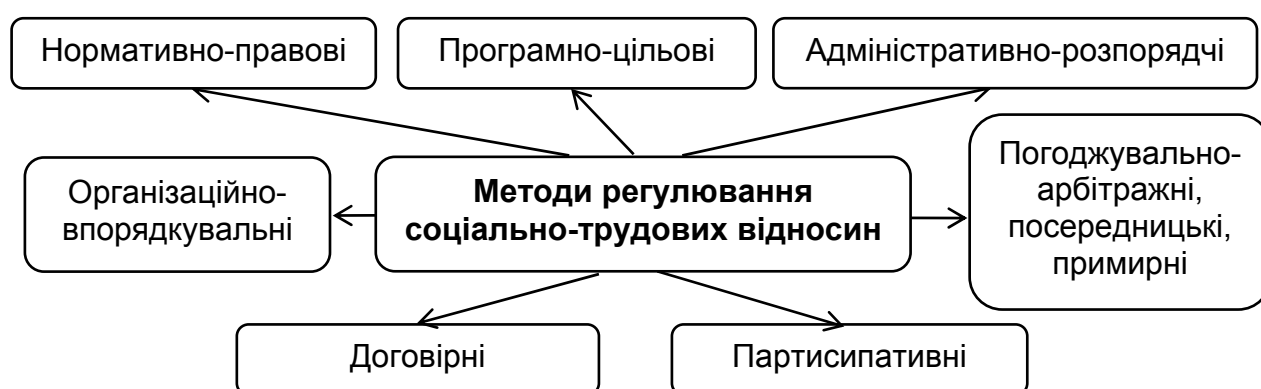


Рис. 3.2. Методи регулювання СТВ

Слід розглянути докладніше методи регулювання СТВ.

Сутність *нормативно-правових методів* регулювання СТВ полягає в застосуванні норм, які містяться в законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах, які затверджуються органами державної влади та місцевого самоврядування (наприклад, Конституція України, Кодекс законів про працю України та ін).

Регулювання СТВ за допомогою *програмно-цільових методів* передбачає розроблення і реалізацію різних програм (національних, регіональних та ін.) у соціально-трудовій сфері.

На мікрорівні (рівні підприємств, організацій, установ) застосовують, переважно, *адміністративно-розпорядчі та організаційно-регламентні методи* регулювання СТВ. Основною метою цих методів є регулювання взаємовідносин між роботодавцем та адміністрацією, адміністрацією й найманими працівниками, керівником і підлеглими працівниками. Регулювання цих відносин здійснюють за допомогою положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу та відпочинку тощо.

Застосування *договірних методів* регулювання СТВ пов'язане з проведенням різних консультацій, переговорів між сторонами СТВ та укладанням системи угод і договорів на різних рівнях СТВ (наприклад, укладання колективних, трудових договорів та ін.). Соціальне партнерство функціонує саме на основі застосування договірних методів.

Для запобігання та врегулювання конфліктів у соціально-трудовій сфері використовують *арбітражні, посередницькі, примирні методи*. Правовою базою для вирішення трудових спорів (конфліктів) є Кодекс законів про працю України (КЗпПУ), Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», інші закони України, укази Президента та нормативні акти Національної служби посередництва і примирення. Так, наприклад, представники Національної служби посередництва і примирення беруть участь у вирішенні виниклих конфліктів (припинення пікетів, акцій соціального протесту та ін.) [16].

Партисипативні методи (методи участі) регулювання СТВ передбачають активне залучення найманих працівників до управління виробництвом, ухвалення управлінських рішень, процесу реалізації організаційно-управлінських нововведень тощо.

3.2. Рівні та предмети соціально-трудових відносин

Основним інструментом, що регулює СТВ, є державні програми, що розробляють на основі соціальних індикаторів (нормативів), використовуваних для ставлення цілей у програмах і підбору методів, що забезпечують реалізацію розроблених програм.

У системі соціально-трудових відносин, залежно від особливостей суб'єктів і характеристик соціально-економічного простору, виділяють такі рівні (рис. 3.3):

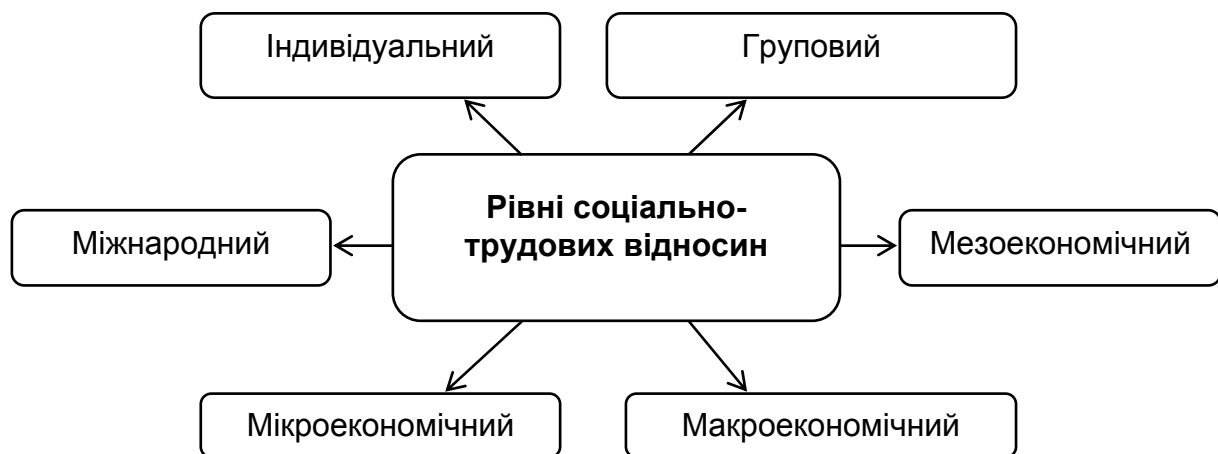


Рис. 3.3. Основні рівні соціально-трудових відносин

Для кожного рівня соціально-трудових відносин характерні свої специфічні предмети цих відносин і взаємозв'язок між ними.

Предметом соціально-трудових відносин на *індивідуальному рівні* є конкретні аспекти трудового життя людини, зміст яких залежить як від індивідуальних характеристик (рівень освіти та професіоналізму, стать, стан здоров'я тощо), так і від специфіки етапів життєвого циклу працівника (професійне становлення, активне трудове життя, професійний розвиток, перехід на пенсію). Відповідно, предметом соціально-трудових відносин можуть бути: трудове самовизначення; проф-орієнтація; освіта; професійна підготовка на підприємстві; процедури наймання та звільнення; професійний розвиток і кар'єрне просування; умови праці; оцінювання праці; трудова винагорода; система пільг і компенсацій; міра продуктивної зайнятості та ін.

На *груповому рівні* соціально-трудова відносина виявляють між об'єднаннями працівників (профспілками) та роботодавцями або об'єднаннями роботодавців.

Міжнародний рівень, значення якого зростає в міру глобалізації економіки та суспільного життя загалом. Однак відносини на цьому рівні ще лише формуються, зокрема, під егідою Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованої установи – Міжнародної організації праці.

Предметом СТВ на *мезоекономічному рівні* є трудові питання (створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, поліпшення соціальної інфраструктури регіону та ін), що є спільними для економічно активного населення конкретної території (наприклад, регіону).

На *мікроекономічному рівні* предметом соціально-трудових відносин може бути кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи: організація праці, форми і системи її оплати, гарантії зайнятості, компенсаційна система, розвиток персоналу, участь працівників в управлінні та власності тощо.

Предметом СТВ на *макроекономічному (національному) рівні* є основні принципи й норми проведення соціально-економічної політики та трудових відносин (реалізація державної захисту на ринку праці, підтримка підприємницької діяльності, забезпечення соціальних гарантій в оплаті праці тощо).

3.3. Типи та види соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини, залежно від способів їхнього регулювання і методів вирішення проблем, що виникають, класифікують за типами.

Тип соціально-трудових відносин визначено їхнім характером, а саме яким конкретно чином ухвалюють і здійснюють рішення в соціально-трудовій сфері. Слід розглянути характеристики основних типів соціально трудових відносин (рис. 3.4).

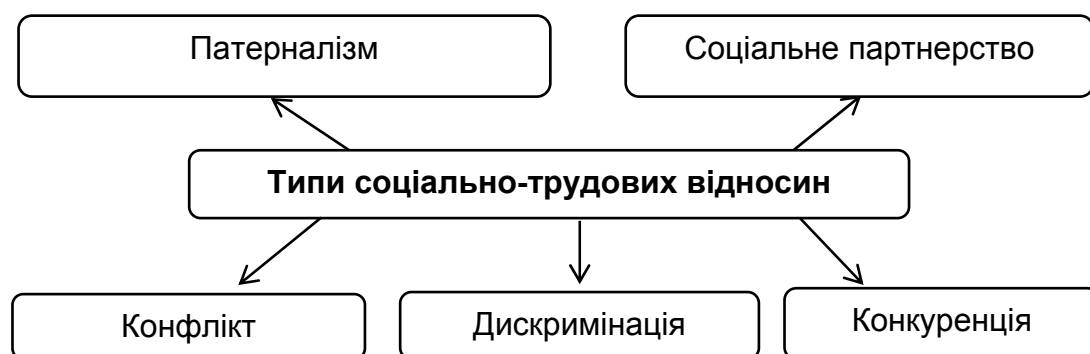


Рис. 3.4. Основні типи соціально-трудових відносин

Монопольна роль держави в соціально-трудових відносинах, практично повна їхня державна регламентація формує тип соціально-трудових відносин, який називають державним патерналізмом. **Патерналізм** як тип соціально-трудових відносин може формуватися і на мікроекономічному рівні, якщо адміністрація жорстко й одноосібно регламентує ці відносини. Ефективність цього типу соціально-трудових відносин залежить від того, наскільки правильні управлінські рішення ухвалює керівництво. За певних складних умов (війна, криза тощо) цей тип соціально-трудових відносин буває необхідним. Однак, як і всяка монополія, монополія на владу на практиці рідко дає ефективні результати протягом тривалого часу.

Соціальне партнерство – це такий тип соціально-трудових відносин, що орієнтуються не на конфронтацію сторін, а на пошук і досягнення соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів соціального партнерства, за якого підприємець може забезпечити собі стабільне отримання відповідного прибутку, а найманий працівник – гідні (за мірками свого товариства) умови життя. Саме в таких відносинах об'єктивно зацікавлені всі соціальні групи, держава і суспільство загалом, оскільки завдяки ним досягається соціальна стабільність суспільства, його прогресивний соціально-економічний розвиток.

Конфлікт як зіткнення суб'єктів взаємодії, викликаний протилежністю цілей та інтересів, позицій і поглядів є таким типом соціально-трудових відносин, який свідчить про граничне загострення суперечностей у трудових відносинах. Згідно із сучасними уявленнями, конфлікт є однією з форм соціалізації людини, різновидом соціальної взаємодії. Конфлікт визнають неминучим, необхідним і конструктивним фактором соціального розвитку, оскільки він відкриває шлях до інновацій, сприяє пошуку взаємоприйнятних рішень, і цим сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння робітників. Однак конфлікт може стати й руйнівним фактором для соціально-трудових відносин, якщо сторони не знайдуть шляхів до примирення. Конфлікт конструктивний лише як тимчасове явище на тлі стабільного соціального партнерства.

Конкуренція становить суперництво суб'єктів соціально-трудових відносин за можливість і кращі умови реалізації власних інтересів у соціально-трудої сфері (однією з форм реалізації конкуренції є змагання).

Дискримінація як тип соціально-трудових відносин – це свавільне, необґрунтоване, невинуватене обмеження прав і можливостей суб'єктів цих відносин, що зменшує для них можливості у трудовій сфері. Зазвичай дискримінують певні категорії працівників (жінки, молодь, люди пенсійного віку, представники національних меншин), однак в аспекті соціально-трудових відносин можна говорити і про дискримінацію всіх представників однієї сторони (найманих працівників або роботодавців). Для нашої країни особливо актуальним є питання подолання дискримінації за ознакою статі (зокрема дискримінації жінок-роботодавців) і за ознакою віку [27].

На сучасному етапі розвитку СТВ можна виділити такий інноваційний тип СТВ як добровільництво.

Добровільництво – це система взаємодії людини із соціальним середовищем, яка характеризується специфічною формою трудових відносин.

Носіями СТВ у добровільництві є:

- 1) власники ресурсів – трудових (добровольці) і засобів виробництва (колективні або індивідуальні члени добровольчого руху – власники робочих місць, які матеріально підтримують добровольчу акцію);
- 2) державні органи;
- 3) організатори добровольчого руху (добровольчі організації).

В Україні поки що цей тип СТВ не має такого значного поширення, як у США, Німеччині та інших країнах (схожим типом СТВ в Україні є волонтерський рух, який законодавчо врегульовано Законом України «Про волонтерську діяльність» [101]).

Розглянутих типів соціально-трудових відносин у чистому вигляді немає, вони наявні у формі моделей, що мають якісне розмаїття типів соціально-трудових відносин. Це пов'язано із впливом багатьох факторів: соціальною політикою в державі, глобалізацією економіки, розвитком суспільної праці та виробництва.

Соціально-трудові відносини складаються між суб'єктами власності на засоби виробництва та найманими працівниками, і жодна група працівників або член трудової організації не можуть існувати поза цими відносинами. Соціально-трудові відносини класифікують на види за такими ознаками:

за змістом діяльності: виробничо-функціональні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні, суспільно-організаційні;

за суб'єктами: міжорганізаційні, внутрішньоорганізаційні, внутрішньовиробничі; індивідуальні, колективні, змішані;

за обсягом владних повноважень: відносини по горизонталі (між найманими працівниками), відносини по вертикалі (між роботодавцем і найманим працівником);

за способом спілкування: безособові, між особові;

за ступенем регламентованості: формальні, неформальні;

за характером розподілу доходів: відповідно до трудового, майнового внеску та інших критеріїв.

Практичні завдання до теми 3

Завдання 3.1.

Підлеглий (колега) ігнорує ваші поради та вказівки, робить все по-своєму, не звертаючи уваги на зауваження, чи не виправляючи того, на що ви йому вказуєте.

Що ви будете робити з цим підлеглим (колегою) у подальшому?

1. Розібравшись у мотивах затятості й бачачи їхню неспроможність, застосуєте звичайні адміністративні заходи покарання.

2. В інтересах справи спробуєте викликати його на відверту розмову, спробуєте знайти з ним спільну мову, налаштувати на діловий контакт.

3. Звернетесь до колективу, розраховуючи на те, що його неправильну поведінку буде засуджено й до нього вжито заходів громадського впливу.

4. Спробуєте спочатку розібратися в тому, чи не робите ви самі помилок у взаєминах із підлеглим (колегою), а потім вже вирішите, що робити.

Завдання 3.2.

Вас нещодавно призначили керівником колективу, у якому ви кілька років були рядовим співробітником. На 8: 15 ви викликали до себе в кабінет підлеглого для з'ясування причин його частих запізньовань на роботу, але самі несподівано спізнилися на 15 хв. Підлеглий же прийшов вчасно і чекає на вас.

Як ви почнете бесіду під час зустрічі?

1. Незалежно від свого запізнення відразу ж вимагати пояснень

щодо його запізнення на роботу.

2. Вибачитесь перед ним і почнете бесіду.

3. Привітаєтесь, поясните причину свого запізнення й запитайте його: «Як ви думаєте, що можна очікувати від керівника, який так само часто спізнюється, як і ви?»

4. Скасуєте бесіду і перенесете її на інший час.

Завдання 3.3.

Ви нещодавно працюєте керівником цеху (відділу) на великому промисловому підприємстві (на цю посаду перейшли з іншої організації). Ще не всі знають вас в обличчя. До обідньої перерви ще 2 год. Йдучи по коридору, ви бачите трьох робітників (працівників) вашого цеху (відділу), які про щось жваво розмовляють і не звертають на вас уваги. Повертаючись за 20 хв., бачите ту саму картину.

Як ви себе поведете?

1. Зупинитесь, дасте зрозуміти робітникам, що ви новий керівник цеху (відділу). Побіжно зазначите, що бесіда їхня затягнулася і час братися за справу.

2. Запитаєте, хто їхній безпосередній керівник, викличите його до себе в кабінет.

3. Спочатку поцікавитесь, про що йде розмова, потім представитесь і запитайте, чи немає у них будь-яких претензій до адміністрації. Після цього запропонуєте пройти до цеху (відділу) на робоче місце.

4. Насамперед представитесь, поцікавитесь, як ідуть справи у їхній бригаді (бюро), як завантажені роботою, що заважає працювати. Візьмете цих робітників на замітку.

Тестові завдання до теми 3

Тести одиничного вибору

1. Система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою у ході реалізації їхніх соціально-економічних прав та інтересів – це:

- а) генеральна угода;
- б) соціальне партнерство;
- в) колективний договір.

2. Патерналізм, соціальне партнерство, дискримінація, конфлікт –це:

- а) види соціально-трудова відносин;

- б) типи соціально-трудових відносин;
- в) рівні соціально-трудових відносин;
- г) моделі системи соціально-трудових відносин;
- д) об'єкти соціально-трудових відносин.

3. Суб'єктами соціального партнерства є:

- а) наймані працівники, держава;
- б) наймані працівники, роботодавці, держава.

4. Дискримінація, як тип соціально-трудових відносин характеризується:

- а) необґрунтованим обмеженням прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин;
- б) законним обмеженням прав суб'єктів соціально-трудових відносин;
- в) незаконним наданням прав суб'єктам соціально-трудових відносин;
- г) формою документального закріплення партнерських зв'язків.

5. Патерналізм як принцип СТВ характеризується:

- а) загостренням суперечностей у трудових відносинах;
- б) прагненням працівників до самостійності та самореалізації, небажанням переносити відповідальність на інші суб'єкти;
- в) головною роллю держави в регулюванні соціально-трудових відносин.

Тести множинного вибору

6. Держава в системі соціального партнерства виконує функції:

- а) арбітра (посередника);
- б) гаранта;
- в) контролера;
- г) роботодавця;
- д) законодавця.

7. За обсягом владних повноважень виділяють такі види соціально-трудових відносин:

- а) міжорганізаційні, внутрішньоорганізаційні;
- б) відносини по горизонталі;

- в) безособистісні, міжособистісні;
- г) односторонні, багатосторонні;
- д) відносини по вертикалі;
- е) індивідуальні, колективні.

Тести на доповнення

- 8. Соціально-трудова відносина – це
- 9. Конкуренція – це
- 10. Принципи соціально-трудова відносина – це

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 3

- 1. Розкрийте сутність соціально-трудова відносина.
- 2. Дайте визначення сутності поняття «соціальне партнерство».
- 3. Охарактеризуйте систему СТВ, її основні елементи.
- 4. За якими класифікаційними ознаками розподіляють види СТ?
Охарактеризуйте їх.
- 5. Хто може бути суб'єктами соціально-трудова відносина?
- 6. Назвіть рівні соціально-трудова відносина, підкресліть їхні особливості.
- 7. Охарактеризуйте предмет соціально-трудова відносина на кожному з рівнів.
- 8. Які принципи соціально-трудова відносина ви знаєте?
- 9. Охарактеризуйте кожен із типів соціально-трудова відносина.
- 10. Назвіть об'єкти та суб'єкти соціально-трудова відносина.
- 11. Дайте характеристику кожному суб'єкту соціально-трудова відносина.
- 12. Які моделі системи СТВ вам відомі? Дайте їм коротку характеристику.
- 13. У чому полягають функції держави як одного з основних суб'єктів соціального партнерства?

Тема 4. Населення і трудовий потенціал

Основні питання:

- 4.1. *Населення, показники його чисельності та складу.*
- 4.2. *Економічна структура населення.*
- 4.3. *Сутність, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу.*
- 4.4. *Відтворення населення та формування трудового потенціалу.*

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних умінь і навичок у визначенні особливостей трудового потенціалу та виявленні резервів його покращення.

Професійні компетентності: здатність аналізувати показники демографічного навантаження, показник народжуваності, смертності, шлюбності; здатність оцінювати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу та склад економічно неактивного населення за методологією МОП; здатність оцінювати демографічну та трудоворесурсну ситуації в Україні.

Ключові поняття: трудовий потенціал, населення, відтворення, показники демографічного навантаження.

4.1. Населення, показники його чисельності та складу

Перетворення, що відбуваються в економіці країни, неминуче ведуть до зміни структури використовуваних трудових ресурсів, підвищення вимог до якості праці, усе більш актуальними стають проблеми створення нових робочих місць, матеріального благополуччя населення, яке залежить від політики управління трудовими ресурсами загалом. У ринковій економіці діє закон попиту, що істотно впливає на стан трудових ресурсів і їхній розвиток. Так, співвідношення попиту та пропозиції обумовлює можливість і ціну формування (поповнення) трудових ресурсів. На попит і пропозицію праці впливає державне регулювання праці та трудових відносин, основними інструментами якого є конституційне право на працю й освіту; рівень мінімальної заробітної плати; регламентована тривалість праці та відпочинку; соціальні гарантії.

Населення – це сукупність людей, що природно історично сформувалися і безперервно відтворюється у процесі життя.

Населення не можна розглядати як просту велику кількість людей.

Аналіз населення був би марним, якби він здійснювався поза конкретним суспільним середовищем, формою власності, класовою структурою суспільства, поза економічними взаєминами, поділом праці й т. ін. Населення характеризується і як елемент виробничих сил, і як носій виробничих відносин. Але існує ще й третя ознака, властива населенню, – відтворення самого населення.

Щодо економіки населення є одночасно і виробником, і споживачем матеріальних благ. Таку двобічність залежностей спричинено складністю і суперечливістю зв'язків населення й економіки. Населення не може існувати поза економікою, а економіка – без населення, це дві частини одного соціального організму.

Слід зазначити, що необхідні для господарської діяльності трудові ресурси є обмеженими. Ця обмеженість відносна й означає, що ресурсів менше, ніж потрібно для задоволення всіх потреб за цього рівня економічного розвитку. Потреби постійно зростають і змінюються з розвитком суспільства, зростанням масштабів господарської діяльності, розвитком ринку [13, с. 310].

Обмеженість трудових ресурсів зумовлено загальною кількістю населення країни та часткою працездатних людей у його складі. Обмеженою є також кількість людей певної спеціальності та певного рівня кваліфікації, украй необхідних для виробництва суспільних благ.

Тому для вироблення ефективної державної демографічної політики, із метою впливу на процеси відтворення населення та забезпечення його зайнятості, потрібним є вивчення *трудових ресурсів*.

Уперше термін «трудові ресурси» як планово-обліковий вимірник робочої сили було введено у 20-ті рр. академіком Струмиліним, однак активно цей показник став використовуватися з кінця 50-х років.

У сучасних умовах поняття «трудові ресурси» варто переглянути, що зв'язано зі зміною структури виробничої діяльності. Сам зміст праці сьогодні містить принципово новий технологічний базис, що істотно обмежив необхідність у «додаванні рук» до виробництва продукту та інтелектуалізував працю [78, с. 403].

Під терміном «**трудові ресурси**» розуміють частину працездатного населення України, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, загальноосвітніми та професійними знаннями для роботи в народному господарстві, включаючи людей, старших і молодших працездатного віку, зайнятих в суспільному виробництві. Трудові ресурси

вважаються головною продуктивною силою суспільства.

Також під трудовими ресурсами в умовах ринкової економіки необхідно розуміти як усю сукупність найманих, які працюють осіб, так і власників, що вкладають свою працю, фізичні й розумові здібності, знання і навички, а також грошові заощадження у здійснення господарсько-фінансової діяльності підприємства.

До трудових ресурсів в Україні, як і в більшості країн світу, зараховують працездатне населення у працездатному віці.

Працездатність – це потенційна можливість індивіда виконувати доцільну діяльність на заданому рівні ефективності впродовж визначеного часу, що залежить від зовнішніх умов діяльності та психофізіологічних ресурсів людини. Розрізняють загальну, загальну повну та повну професійну працездатність [34, с. 211].

Загальна працездатність – це здатність до некваліфікованої роботи у звичайних умовах.

Загальна повна працездатність – це здатність виконувати некваліфіковану роботу у звичайних умовах праці.

Повна професійна працездатність – це здатність працівника виконувати всі трудові функції за професією, що в нього є, або згідно з його посадою, у тих виробничих умовах, в яких він працює чи працював.

Залежно від здатності працювати, розрізняють осіб працездатних і непрацездатних. Непрацездатні особи в працездатному віці – це інваліди I-ї та II-ї груп, а працездатні особи в непрацездатному віці – це підлітки й пенсіонери, які працюють за віком.

Таким чином, до трудових ресурсів належать такі групи:

населення у працездатному віці, крім які не працюють інвалідів I-ї та II-ї груп та осіб, які не працюють, які одержують пенсію на пільгових умовах (жінки, що народили п'ять і більше дітей і виховують їх до восьми років, а також особи, які вийшли на пенсію раніше, у зв'язку з важкими та шкідливими умовами праці);

особи, які працюють пенсійного віку;

особи, які працюють віком до 15 років.

Згідно з українським законодавством, на роботу можна приймати у вільний від навчання час на неповний робочий день учнів загально-освітніх 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.

Чисельний склад трудових ресурсів залежить від природного приросту, статеві-вікової структури, а також міграції населення.

Слід зауважити, що в Україні протягом останніх років намітилася несприятлива тенденція, яка визначається скороченням частки населення молодшого від працездатного та працездатного віку і збільшенням частки населення старшого працездатного віку [79, с. 348].

Трудові ресурси мають кількісну та якісну характеристики.

Вихідною основою для визначення кількісних характеристик трудових ресурсів країни, регіону або населеного пункту є показники чисельності населення: фактична, прогнозована та середня. Останній показник використовують під час оцінювання й аналізу демографічних процесів: обчислення загальних і спеціальних коефіцієнтів народжуваності, смертності, а також коефіцієнтів темпів зростання та приросту населення.

Народжуваність і смертність розраховують на 1 000 осіб населення за такими формулами:

$$k_n = \frac{H}{\bar{C}} \times 1000; \quad (4.1)$$

$$k_c = \frac{P}{\bar{C}} \times 1000, \quad (4.2)$$

де k_n , k_c – коефіцієнти народжуваності та смертності, відповідно;

H – кількість людей, що народилися за рік;

P – кількість людей, що померли за рік;

$\bar{C}$ – середньорічна чисельність населення.

Середньорічну чисельність населення розраховують на середину року як середню арифметичну з показників чисельності населення на початок і кінець року або шляхом додавання до початкової кількості населення половини його приросту.

Абсолютний приріст трудових ресурсів визначають як різницю між чисельністю трудових ресурсів на початок і кінець року з урахуванням сальдо міграції.

Природний приріст трудових ресурсів – це різниця між кількістю людей працездатного віку пенсіонерів та підлітків, які працюють (до 16 років) і кількістю людей, що виходять за межі працездатного віку, а також людей, що померли або дістали інвалідність у працездатному віці.

Темп зростання трудових ресурсів – це відношення двох послідовних рівнів ряду динаміки чисельності трудових ресурсів.

Темп приросту трудових ресурсів – це відношення абсолютної величини відповідного приросту до чисельності трудових ресурсів на початок періоду, для якого обчислюють показник.

Якісний склад трудових ресурсів характеризується освітнім рівнем і рівнем професійної підготовки, під час аналізу й оцінювання яких ураховують цілий комплекс показників: професійно-кваліфікаційну структуру, питому вагу працівників за всіма видами діяльності, рівень кваліфікації за окремими статеві-віковими групами та ін.

Освітній рівень є невід'ємною частиною культурного рівня й необхідною передумовою формування кадрового потенціалу країни.

Для характеристики освітньої структури трудових ресурсів використовують такі показники:

кількість осіб, що мають той чи той рівень освіти та належать до трудових ресурсів у розрахунку на 1 000 осіб тієї ж категорії;

кількість осіб, що мають той чи той рівень освіти та належать до трудових ресурсів у розрахунку на 1 000 зайнятих осіб.

Професійно-кваліфікаційна структура кадрів складається під впливом професійного та кваліфікаційного поділу праці. Водночас під *професією* мають на увазі особливий вид трудової діяльності, що потребує певних теоретичних знань і практичних навичок, а під спеціальністю – вид діяльності в межах професії, що має специфічні особливості та потребує від працівників додаткових спеціальних знань і навичок.

Спеціальність визначає вид трудової діяльності в межах однієї й тієї самої професії.

Працівників кожної професії та спеціальності розрізняють за рівнем *кваліфікації*, тобто ступенем оволодіння тією або тією роботою.

Варто зазначити, що як кількісна, так і якісна характеристики трудових ресурсів становлять вихідну інформацію для здійснення управління трудовими ресурсами.

Велике практичне значення у вивченні вікової структури населення з позицій його участі в суспільному виробництві мають *показники демографічного навантаження*, тобто коефіцієнти демографічного навантаження, що дають уявлення про те, скільки дітей, старих, дітей і старих (непродуктивних елементів), разом узятих, доводиться на кожні 1 000 осіб у віці від 15 до 59 років. Під час їхньої побудови все населення

ділиться/розподіляють на три вікові групи: до 14 років (S_{0-14}), від 15 до 59 років (S_{15-59}), 60 років і більше (S_{60+}). Коефіцієнти навантаження дітьми та старими визначають у такий спосіб:

коефіцієнт навантаження дітьми

$$\frac{S_{0-14}}{S_{15-59}} \times 1000; \quad (4.3)$$

коефіцієнт навантаження старими

$$\frac{S_{60+}}{S_{15-59}} \times 1000; \quad (4.4)$$

коефіцієнт загального навантаження

$$\frac{S_{0-14} + S_{60+}}{S_{15-59}} \times 1000, \quad (4.5)$$

де (S_{0-14}) – це населення до 14 років;
(S_{15-59}) – це населення від 15 до 59 років;
(S_{60+}) – це населення 60 років і більше.

Для розвинених країн характерне більш високе навантаження старими, а для молодих країн, що розвиваються, – дітьми.

Наочне уявлення про склад населення за статтю та віком дає **статтєво-вікова піраміда** – це графічне зображення структури населення за статтю та віком. Методика її побудови полягає в такому. По горизонтальній осі відкладають чисельність населення: управо – жінки, уліво – чоловіки. По вертикальній осі відраховують вік за п'ятирічними або десятилітніми віковими групами. Статтєво-вікові піраміди бувають простими та складними, складні відрізняються тим, що, крім зображення статтєво-вікової структури, показують і населення працездатного віку, і зайняте населення тощо. За характером обрисів піраміди можна судити про тип статтєво-вікової структури населення. Піраміди бувають трьох типів. Для зростаючого населення (прогресивний тип відтворення) характерна правильна піраміда, для стабільного (стаціонарний тип) – форма дзвона, для спадного (регресивний тип) – форма урни [16, с. 390].

4.2. Економічна структура населення

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) і міжнародних конференцій статистиків праці, усе населення розподілено на економічно активне й економічно неактивне.

Економічно активне населення – це частина населення, яка пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на цей момент не мають роботи, але бажають її отримати.

Економічно неактивне населення – це та частина населення, яка не входить до складу ресурсів праці. До них належать:

учні, студенти, курсанти, які навчаються в денних навчальних закладах;

особи, які отримують пенсію за віком або на пільгових умовах;

особи, які отримують пенсію у зв'язку з інвалідністю;

особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;

особи, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;

інші особи, яким немає необхідності працювати, незалежно від джерела доходу.

За останні п'ять років чисельність економічно активного населення скоротилася на 3 % (2013 рік – 2 830,8 тис. осіб; 2017 р. – 22 202,4 тис. осіб), економічно неактивного населення зросла на 2,3 % (2013 рік – 13 318,4 тис. осіб, 2017 р. – 13 622,9 тис. осіб); чисельність зайнятих зросла на 1 % (2013 рік – 20 175,0 тис. осіб, 2017 р. – 20 295,7 тис. осіб); безробітних скоротилася на 28 % (2013 рік – 2 655,8 тис. осіб, 2017 р. – 1 906,7 тис. осіб), статистику наведено на рис. 4.1 та 4.2.

У 2017 році чисельність економічно активного населення працездатного віку становила 93 %, старших від працездатного віку – 7 %; економічно неактивного населення у працездатному віці – 61 %, старших від працездатного віку – 39 %.

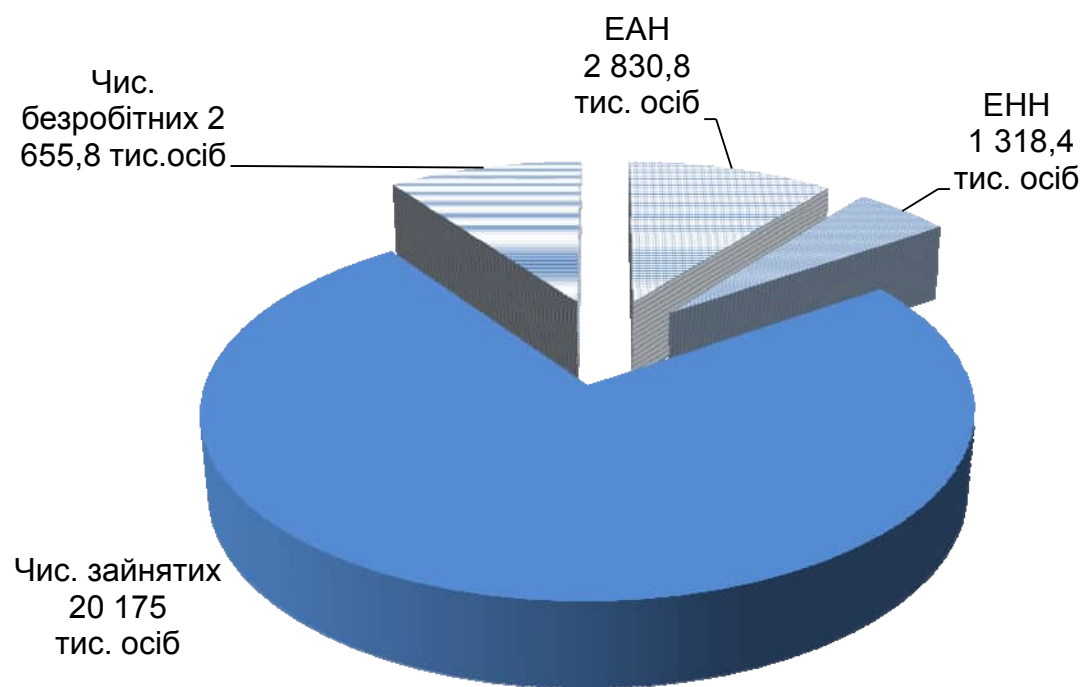


Рис. 4.1. Структура населення за 2013 рік

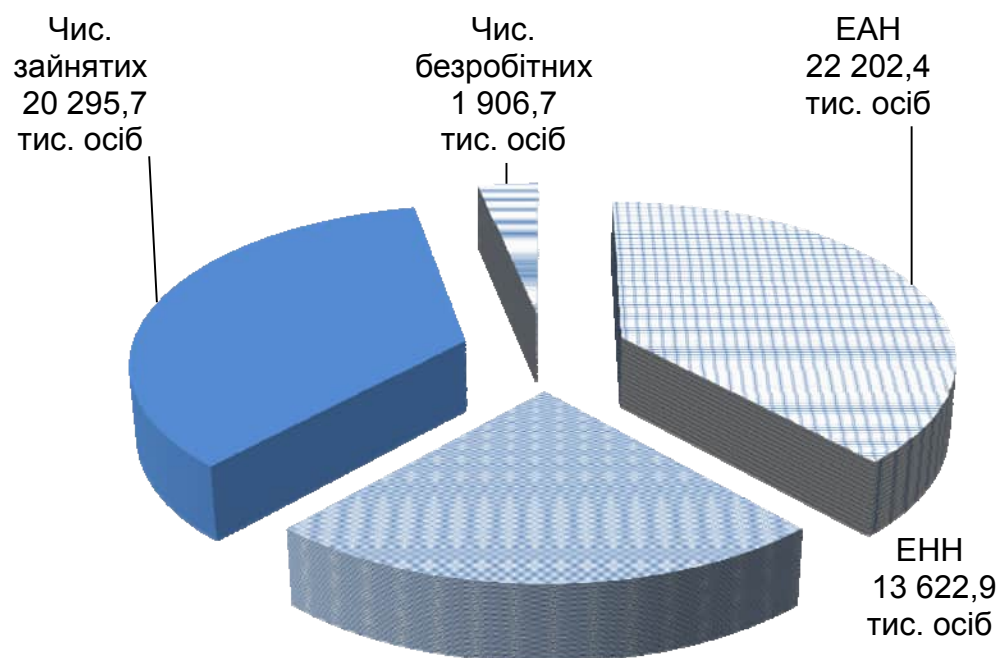


Рис. 4.2. Структура населення за 2017 рік

4.3. Сутність, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу

Трудовий потенціал – це складна соціально-економічна категорія, що почала розглядатися в економічній літературі порівняно недавно. Поява наукового терміна «трудовий потенціал» є відображенням проблем демографічного й економічного характеру сучасного періоду. До них належать такі, як уповільнення темпів зростання працездатного контингенту у складі населення, зміни його вікової і соціальної структури, величезні зрушення в інтелектуальному, загальноосвітньому та культурному розвитку.

Поняття «трудовий потенціал» ширше, ніж трудові ресурси, тому що воно характеризується не тільки загальною чисельністю індивідів, а й містить сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність. По-перше, якість пов'язана із здібностями й бажанням до праці, станом здоров'я, типом нервової системи, тобто всіма якостями, що відображають фізичний та психологічний потенціал. По-друге, це обсяг загальних і спеціальних знань людини, її трудових навичок та умінь, здатність до певного виду діяльності. По-третє, ураховують рівень свідомості, відповідальності, інтересів, потреб.

Трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення із врахуванням інтелектуального розвитку, здібностей, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму.

Кількість трудового потенціалу визначено демографічними чинниками (природним приростом, станом здоров'я, міграційною рухливістю та ін.), потребами суспільного виробництва в робочій силі й, відповідно, можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях.

Якість трудового потенціалу – це поняття відносне, що характеризується показниками якості працездатного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника або робочої сили. Ці якісні характеристики виявляють у сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних та ін.

Якісна визначеність трудового потенціалу формується, залежно від потреб виробництва, кон'юнктури ринку праці, системи соціально-економічних відносин.

Україна завжди відзначалася високою якістю трудового потенціалу з погляду професійно-освітнього, кваліфікаційного та інтелектуального рівня робочої сили. Управління ефективним використанням трудового потенціалу має виходити з оцінки його якості та забезпечувати її покращання.

Трудовий потенціал людини є частиною її потенціалу як особистості, **трудовий потенціал індивідуума** – це частина потенціалу, що формується на основі її природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду.

Певним показникам відповідають певні компоненти трудового потенціалу, які можуть стосуватися як до окремої людини, так і до різних колективів та населення країни загалом (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Характеристики трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу й відповідні їм показники		
	людина	підприємство	суспільство
1	2	3	4
Здоров'я	Працездатність. Час відсутності на роботі через хвороби	Утрати робочого часу через хвороби й травми, витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточення	Взаємини між співробітниками. Утрати від конфліктів. Шахрайство	Відношення до інвалідів, дітей, людей похилого віку. Злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працівника. Заповзятливість	Доходи від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного мешканця. Темпи технічного прогресу
Активність	Прагнення до реалізації здібностей, заповзятливість	–	–
Організованість	Акуратність, раціональність, дисциплінованість	Утрати від порушень дисципліни. Чистота. Ретельність	Якість законодавства. Якість доріг. Дотримання договорів і законів

1	2	3	4
Освіта	Знання. Кількість років навчання в школі та вузі	Частка фахівців із вищою і середньою освітою в загальній чисельності працюючих.	Середня кількість років навчання у школі та ВНЗ, частка витрат на освіту в державному бюджеті
Професіоналізм	Уміння. Рівень кваліфікації.	Якість продукції. Втрати від браку	Доходи від експорту. Втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Кількість співробітників. Кількість годин роботи за рік одного співробітника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості.

Збереження та відтворення трудового потенціалу мають здійснювати за такими напрямками:

постійне відслідковування визначальних показників стану трудового потенціалу в галузях і регіонах, що дасть можливість їх оцінити й на цій основі розробляти відповідні заходи на державному та регіональному рівнях;

упорядкування регулювальної функції мінімальної заробітної плати; обґрунтування міжгалузевої, міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації заробітної плати;

застосування цілеспрямованої, суто вибіркової підтримки висококваліфікованих трудових колективів та окремих категорій спеціалістів;

перехід до нової моделі відтворення робочої сили, яка забезпечила б відповідність трудового потенціалу вимогам, пов'язаним із процесом уходження України до світового економічного простору [60, с. 224].

Трудова діяльність може відбуватися в різних умовах, на різних ієрархічних рівнях суспільного виробництва, охоплювати різну кількість працівників. Організують працю кожного окремого робітника, виробничої бригади, усіх працівників підприємства, галузі або регіону, суспільства загалом. Має право на існування організація праці в межах окремого підприємства чи організації так само, як і організація суспільної праці в межах цілої країни. Свої особливості має організація праці у транснаціональних корпораціях.

Під впливом глобалізації інтенсивно розвивається міжнародний ринок праці, отже мають місце і проблеми міжнародної організації праці, над вирішенням яких працюють уряди на двосторонній, багатосторонній основі, а також у межах спеціально створеної інституції – Міжнародної організації праці.

Різні умови трудової діяльності ускладнюють вироблення єдиного стислого визначення організації праці, яке б змогло вичерпно описати сутність явища та його чіткі ознаки. Ураховуючи, що процес організації праці здійснюють у конкретних умовах, доцільно визначити зміст організації праці на різних ієрархічних рівнях: макроекономічному рівні – на рівні суспільства; мікроекономічному рівні – на рівні підприємства; на конкретному робочому місці.

На *макроекономічному рівні*, коло питань щодо організації праці, мають такі завдання: відвернення економічних і соціальних утрат, забезпечення якнайповнішого використання людських ресурсів суспільства, регулювання співвідношення чисельності зайнятих у галузях матеріального й нематеріального виробництва, перерозподіл працівників між галузями та раціональне розміщення ресурсів праці між регіонами країни тощо. Для цього застосовують прямі й непрямі регулятори, що враховують міру розвитку ринкових відносин.

На *мікроекономічному рівні* головне значення для організації праці мають питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального розподілу й кооперації праці, суміщення професій, спеціалізації та розширення зон обслуговування. Ще одним завданням є погодженість діяльності – кооперування під час здійснення суворой кількісної пропорційності трудових витрат на взаємопов'язаних ділянках виробництва.

У цьому важлива роль належить технологічному та виробничому плануванню, нормуванню праці, які дозволяють науково встановити кількісну пропорційність якісно різних видів праці.

На *конкретному робочому місці* вирішують такі завдання організації праці, як упровадження найпрогресивніших робочих прийомів і раціонального вмісту всього комплексу трудових операцій, правильне обладнання та планування робочих місць, рівномірне і безперебійне забезпечення їх інструментами та матеріалами, створення належних санітарно-гігієнічних та естетичних умов для роботи й життєдіяльності людини.

У процесі суспільної праці людина взаємодіє з навколишнім середовищем, контактує з іншими працівниками, використовує різні засоби виробництва та технології. Не є постійним і предмет праці, змінюються вихідні – сировинні та енергетичні ресурси. Час від часу змінюються або коректуються цілі праці, змінюються працівники, умови праці теж не є стабільними.

Таким чином, постійно змінюваний, гнучкий процес праці потребує, так само, гнучкого, змінюваного процесу організації праці. Виходячи із змісту праці, можна сказати, що суспільна діяльність людей потребує принципово іншого рівня організації праці. Чим більше людей і структур задіяно у процесі праці, тим вищі вимоги до якості організації та складніше й дорожче сам процес. Добре організована суспільна праця є важливою передумовою ефективного управління трудовим потенціалом.

Для того щоб науково точно визначити становище людини в системі управління трудовим потенціалом суспільно організованої праці необхідно з'ясувати [38, с. 476]:

наскільки сфера суспільно організованої праці є необхідною умовою і основою суспільного становище людини;

які ціннісні орієнтири та які мотиви для працівників є визначальними, водночас спрямувати зусилля на організацію необхідних і достатніх передумов, із метою послідовного створення цих цінностей і керуватися цими мотивами;

установити основні суспільні форми, у яких люди будуть працювати, визначити основні структурні характеристики суспільно організованої праці;

окреслити коло процесів і відносин, які не просто якимось чином пов'язані із працею, а впливають на суспільну організацію праці.

4.4. Відтворення населення та формування трудового потенціалу

Використання трудових ресурсів у процесі праці передбачає їхнє *відтворення*, яке перебуває у взаємозв'язку з відтворенням суспільного продукту.

Відтворення трудових ресурсів – це постійне відновлення його чисельності та структури як шляхом природної зміни поколінь, що відходять, новими, так і шляхом переходу одних структурних частин в інші.

Процес відтворення трудових ресурсів розподілено на окремі фази: формування, розподіл і перерозподіл та їхнє використання.

Фаза формування характеризується:

природним відтворенням, тобто народженням людей і досягненням ними згодом працездатного віку;

відновленням здатності до праці в наявних працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок, тощо);

здобуття людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.

Фаза розподілу й перерозподілу робочої сили характеризується розподілом її за видами робіт, родом діяльності, а також по організаціях, підприємствах, районах, регіонах країни. У системі ринкової економіки цю фазу забезпечено функціонуванням ринку праці. Перерозподіл робочої сили здійснюють у формі її руху, відповідно до попиту та пропозиції на ринку праці.

Фаза використання полягає у використанні економічно активного населення на підприємствах, в організаціях та в економіці загалом. На цій фазі основна проблема полягає в забезпеченні зайнятості населення й ефективному використанні працівників.

Усі фази органічно пов'язані між собою.

Розрізняють екстенсивний та інтенсивний типи відтворення трудових ресурсів.

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

Інтенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане зі зміною їхньої якості – зростанням освітнього рівня працівників, їхньої кваліфікації, фізичних та розумових здібностей тощо.

Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення взаємно доповнюють один одного [23, с. 478].

Основним джерелом поповнення трудових ресурсів є молодь, яка вступає у працездатний вік. Чисельність цієї категорії залежить від режиму її відтворення:

розширене – це перевищення кількості народжень над кількістю смертей на 1 000 осіб населення;

просте – це відсутність приросту чисельності населення, тобто

кількість народжених дорівнює кількості смертей на 1 000 осіб населення;

звужене – якщо не тільки відсутній природний приріст, а й відбувається його абсолютне зменшення – депопуляція, що пов'язано зі зниженням рівня шлюбності та народжуваності у країні, а також зі зростанням дитячої смертності.

Сучасній демографічній ситуації в Україні притаманна тенденція до зменшення чисельності населення, його економічно активної частини.

Становлення ринкових відносин характеризується природним переміщенням зайнятості з виробничої сфери у сферу обслуговування, але водночас необхідно, щоб рівень виробництва забезпечував потреби економіки й населення за рахунок зростання ефективності виробництва на основі досягнень науково-технічного прогресу, удосконалення організації виробництва та праці.

У сучасних умовах в Україні цього не відбувається [40, с. 487].

Сучасна демографічна ситуація в Україні характеризується особливостями, зумовленими специфікою суспільно-політичного розвитку, рівнем матеріального забезпечення, національно-культурними традиціями, побутом, духовністю.

Довготривале вповільнення темпів загального приросту населення, зниження за останні 30 років коефіцієнта народжуваності на 40 % та зростання коефіцієнта смертності на 87 % призвели до того, що вперше в історії країни почався процес депопуляції [27, с. 573].

В Україні в січні 2018 року народилось 302 тис. дітей, тоді як у січні 2017 року цей показник становив 305 тис. дітей. Чисельність населення України за січень 2018 року зменшилася на 21 тис. осіб, порівняно із груднем 2017 року й на 1 лютого 2018 року становила 42 млн 365 тис. осіб (Державна служба статистики України). За січень поточного року було зафіксовано природне зменшення населення – 236 тис. осіб, тоді як за аналогічний період минулого року природне зменшення становило 276 тис. осіб.

Водночас кількість осіб, які приїхали до країни, перевищила кількість тих, хто виїхав із країни на 2 175 осіб, за січень 2017 року цей показник становив 1 421 особу.

Дані наведено без урахування Криму й частини зони проведення операції об'єднаних сил, а чисельність населення оцінено лише без урахування території Криму.

Чисельність населення України за 2017 р. зменшилась на 198,1 тис. осіб порівняно з 2016 р. і на 1 січня 2018 року становила 42 млн 386 тис. осіб. Навесні 2014 р. після анексії Криму та формування зони антитерористичної операції на Сході країни, у зв'язку з початком активних бойових дій у регіоні, чисельність населення України було суттєво скориговано та зменшено до 43 млн із 45 млн осіб. Надалі цей показник зменшувався від місяця до місяця.

Демографічні тенденції накладаються й на трудоворесурсну ситуації у країні. В Україні питома вага осіб працездатного віку становить більше ніж 55 % усього її населення. Але для цього показника характерні значні територіальні відмінності.

Найнижчу частку населення працездатного віку відзначено в регіонах, де переважає аграрна сфера зайнятості. До них належать Вінницька, Волинська, Житомирська, Тернопільська, Хмельницька та Чернігівська області, у яких ця вікова група досягає дещо більше ніж 52 % загальної чисельності населення; у Чернігівській області цей показник становить лише 51 %.

Найвища частка осіб працездатного віку характерна для високо урбанізованих та індустріально розвинених областей: Дніпропетровської, Харківської, Одеської. У цих областях частка працездатного населення перевищує 57 % [27, с. 573].

Аналіз цих балансів трудових ресурсів за останнє десятиліття показує, що чисельність зайнятого населення в економіці України щорічно зменшується. Це обумовлено не тільки загальним скороченням населення, а й збільшенням чисельності безробітних та іншими соціально-економічними факторами.

Основними галузями зайнятості населення в матеріальному виробництві є промисловість, сільське господарство, транспорт та будівництво.

Загалом у промисловості з урахуванням працівників кооперативів, спільних та малих підприємств зайнято майже 6 млн осіб, у сільському господарстві – понад 4,5 млн осіб.

Понад 6 млн осіб нині зайнято в галузях невиробничої сфери України. Серед них найвища частка (майже половина) припадає на освіту, культуру, мистецтво, науку та наукове обслуговування.

Близько 1,5 млн осіб зайнято в закладах охорони здоров'я, фізкультури та соціального забезпечення населення.

Серед областей України з високим рівнем зайнятості у промисловості виділяють Дніпровську (більше 51 %), Запорізьку області.

Найнижча частка зайнятих у промисловості Вінницької, Волинської, Одеської, Тернопільської та Чернігівської областей.

У цих областях переважають зайняті в сільському господарстві.

Найвища зайнятість населення в невиробничій сфері в регіонах зі сприятливими рекреаційними умовами: Закарпатській, Львівській, Одеській та Чернівецькій областях, де цей показник перевищує 30 %.

На процес відтворення населення переважно впливають чотири групи чинників:

- рівень життя;
- якість охорони здоров'я;
- стан природного довкілля;
- санітарна культура населення.

Якість життя населення нині в Україні оцінено на низькому рівні (3,1 бала за 7-бальною шкалою), а 40,7 % регіонів навіть нижче, ніж 3,1 бала. Найменш благополучними, з погляду оцінки якості життя населення та перспектив їхньої зміни, є Херсонська, Закарпатська та Сумська області (2,5 бала).

Досить низькими оцінками якості життя та відсутністю тенденцій до її підвищення характеризуються такі області: Кропивницька, Івано-Франківська. Дещо вищою, ніж в інших областях, є якість життя мешканців Харківщини – 3,6 бала.

Оцінювання рівня доходів та соціального захисту населення (за 7-бальною шкалою) наведено в табл. 4.2.

Таблиця 4.2

**Оцінювання рівня доходів та соціального захисту населення
України**

Групи	Назви областей (регіонів)	Рівень безробіття	Підтримка мало-забезпечених сімей, ветеранів, інвалідів	Соціальний захист населення	Рівень доходів населення
1	2	3	4	5	6
1	Хмельницька	4,0	3,2	3,1	2,4
	Харківська	4,3	2,5	2,4	2,8
	Сумська	4,0	2,5	2,4	2,4
	Запорізька	4,2	2,3	2,4	2,5

Закінчення табл. 4.2

1	2	3	4	5	6
	Одеська	3,8	2,6	2,3	2,8
2	Київська	4,5	2,8	3,2	3,5
3	Чернігівська	5,3	3,2	2,5	2,5
	Житомирська	5,5	2,8	2,8	2,3
	Чернівецька	4,5	3,0	2,9	2,5
	Рівненська	4,8	3,1	2,9	2,5
	Волинська	4,8	3,1	3,1	2,3
4	Черкаська	4,9	2,4	2,2	2,2
	Тернопільська	5,2	2,2	2,1	2,2
	Кропивницька	5,0	2,4	2,5	2,0
	Київська	4,5	2,3	2,2	2,3
	Миколаївська	5,0	2,4	2,7	2,5
	Дніпровська	4,7	2,4	2,6	2,3
	Херсонська	4,9	2,3	1,9	1,7
	Полтавська	4,6	2,2	2,1	1,9
	Івано-Франківська	4,4	2,1	2,1	2,0
	Львівська	5,5	1,8	2,0	2,0
	Закарпатська	5,8	2,4	2,1	1,8

Як видно з даних, наведених у табл. 4.2, є чотири групи регіонів, у кожній з яких найбільш високе значення серед основних складових якості життя має рівень безробіття. Особливо це помітно на прикладі групи 4, куди ввійшло найбільше регіонів, оскільки в цих регіонах спостерігають найвиразніший контраст між високим рівнем безробіття та найбільш низькими оцінками рівня доходів і соціального захисту.

Нинішній етап соціально-економічного розвитку України не забезпечує повного й ефективного використання трудових ресурсів. Це підтверджено зростанням чисельності безробітних та тих, хто працює неповний робочий тиждень або день, високою зайнятістю у низько ефективних, із загальнодержавного погляду, галузях народного господарства, зокрема в особистому підсобному сільському господарстві.

Нераціональне використання трудових ресурсів веде до формування потенційних резервів, які за певних умов можуть бути залучено в народне господарство країни.

Аналіз статистичних матеріалів за останні роки свідчить про те, що в Україні склалися три регіони з різними за масштабами резервами трудових ресурсів.

До складу таких резервів входять незайняті в народному господарстві, зайняті в особистому й підсобному сільському господарстві та особи працездатного віку, що навчаються.

До *першого регіону* входять: Київська, Сумська, Полтавська, Кропивницька, Чернігівська, Житомирська, Вінницька, Черкаська та Хмельницька області, у яких зазначені потенційні резерви трудових ресурсів становлять від майже 17 % загальної чисельності трудових ресурсів у Київській області до 25 % у Хмельницькій.

До *другого регіону* входять Миколаївська, Запорізька, Дніпровська, Волинська, Тернопільська, Рівненська, Харківська та Херсонська області, у яких потенційні резерви трудових ресурсів становлять 25 – 29 % загальної чисельності наявних трудових ресурсів.

Третій регіон охоплює області з найвищою часткою незайнятих в народному господарстві. До його складу входять Львівська, Одеська, Івано-Франківська, Чернівецька та Закарпатська області. У цьому регіоні незайняті в народному господарстві становлять від 31 до 41 % загальної чисельності трудових ресурсів.

Таким чином, наведені дані свідчать про гостроту проблеми підвищення ефективності використання трудових ресурсів в окремих регіонах України.

Практичні завдання до теми 4

Завдання 4.1. Чисельність населення працездатного віку становить 30 000 осіб, чисельність дітей – 12 000 осіб, чисельність осіб старшого віку – 15 000 осіб. Визначте показники демографічного навантаження. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 4.2. Чисельність населення базового періоду становить 10 000 осіб, у прогностному році заплановано коефіцієнт природного приросту населення – 11 %, частка трудових ресурсів – 67 %. Визначте чисельність трудових ресурсів на кінець прогностного року. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 4.3. На кінець аналізованого року чисельність зайнятих у народному господарстві становить 800 000 осіб, чисельність безробітних – 20 000 осіб, чисельність студентів та учнів, котрі навчаються з відривом від виробництва – 32 000 осіб; чисельність осіб, котрі отримують пенсію (зокрема на пільгових умовах) – 22 000 осіб; чисельність осіб, котрі отримують пенсію на інвалідності – 2 000 осіб; особи, які зайняті веденням особистого господарства, наглядом за дітьми – 25 000 осіб; чисельність осіб, котрі не займаються пошуком роботи, немає можливості її отримати – 1800 чол.; чисельність осіб, котрі не займаються пошуком роботи, незалежно від джерела доходів – 1 300 осіб.

Необхідно визначити чисельність економічно-активного населення, чисельність економічно неактивного населення та рівень безробіття. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 4.4. Визначте показники природного руху населення, якщо чисельність населення на початок року дорівнює 1 500 000 осіб, чисельність народжених – 12 000 осіб, чисельність померлих – 8 500 осіб. Дайте пояснення. Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 4.5. Виходячи з даних табл. 4.3 розрахуйте: показники структури чисельності населення за віковими групами в загальній чисельності населення, визначені розрахунки зобразіть графічно;

коефіцієнти демографічного навантаження населення, оцініть їхню зміну;

коефіцієнти народжуваності, смертності, природного приросту, коефіцієнти шлюбів і розлучень.

Проаналізуйте динаміку розрахованих коефіцієнтів. Наведені розрахунки наведіть у вигляді табл. 4.4.

Зробіть висновки.

Таблиця 4.3

Вихідні дані

	Показники	2017 р.	2018 р.	Темпи зростання
1	Чисельність населення за рік, тис. осіб, зокрема	147 609	147 137	
2	населення за віком, тис. осіб:			
2.1	Молодше від працездатного віку	33 203	32 300	
2.2	у працездатному віці	84 209	84 337	
2.3	старше від працездатного віку	30 197	30 500	
3	Кількість народжених за рік, тис. осіб	1 311	1 263	
4	Кількість померлих за рік, тис. осіб	2 092	2 016	
5	Кількість шлюбів, тис. осіб	870	926	
6	Кількість розлучень, тис. осіб	560	558	

Таблиця 4.4

Значення показників

	Показники	2017 р.	2018 р.	Темпи зростання
1	Показники структури чисельності населення за віковими групами в загальній чисельності населення			
1.1	частка населення молодшого за працездатний вік			
1.2	частка населення у працездатному віці			
1.3	частка населення старшого за працездатний вік			
2	Середньорічна чисельність населення			
3	Коефіцієнт демографічного навантаження населення			
4	Коефіцієнт народжуваності			
5	Коефіцієнт смертності			
6	Коефіцієнт природного приросту			
7	Коефіцієнт шлюбності			
8	Коефіцієнт розлучень			

Завдання 4.6. Вихідні дані по населеному пункту за рік: чисельність населення на початок року – 241,4 тис. осіб; число народжених – 1 380 осіб; число померлих – 2 380 осіб; прибуло на постійне місце

проживання – 800 осіб; вибуло в інші населені пункти – 1 600 осіб. Доля жінок у віці 15 - 49 рр. у загальній чисельності населення 25 %.

Зробіть розрахунок таких показників, що характеризують природний рух і міграцію населення, як:

1. коефіцієнт народжуваності;
2. коефіцієнт смертності;
3. коефіцієнт природного приросту;
4. коефіцієнт інтенсивності міграції населення;
5. коефіцієнт загального приросту населення за рік;
6. спеціальний коефіцієнт народжуваності.

Чи відрізняється значення коефіцієнта народжуваності та спеціального коефіцієнта народжуваності? Чому?

Завдання 4.7. За даними перепису населення в області чисельність його в робочому віці на дату перепису становила 1 млн осіб, із яких 45 % проживали в місті, а решта – у селі.

Визначте чисельність населення в робочому віці на початок наступного після перепису року в місті та селі, якщо відомо: чисельність населення, що вступають у робочий вік, – 40 тис. осіб (25 тис. осіб у місті, решта – у селі); чисельність населення, що виходить за межі робочого віку, – 22 тис. осіб (12 тис. у місті, решта – у селі); кількість померлих у робочому віці – 5 тис. осіб (3 тис. осіб у місті, решта – у селі); за межі області вибуває 3 тис. осіб у робочому віці (2 тис. осіб із міста, останні – із села).

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Розрахунок показників, що характеризують природний рух і міграцію населення:

1) *чисельність населення на кінець року ($Ч_{кр}$):*

$$Ч_{кр} = Ч_{нр} + Н - П + ПП - В; \quad (4.6)$$

де $Ч_{нр}$ – чисельність населення на початок року, осіб;

$Н$ – кількість народжених, осіб;

$П$ – кількість померлих, осіб;

$ПП$ – прибуло на постійне місце проживання, осіб;

$В$ – вибуло в інші населені пункти, осіб;

2) середньорічна чисельність населення за рік ($\text{Ч}_{\text{ср}}$):

$$\text{Ч}_{\text{ср}} = (\text{Ч}_{\text{кр}} + \text{Ч}_{\text{нр}}) / 2; \quad (4.7)$$

3) коефіцієнт народжуваності ($k_{\text{н}}$):

$$k_{\text{н}} = \frac{H}{\text{Ч}_{\text{ср}}} \times 1000. \quad (4.8)$$

4) коефіцієнт смертності ($k_{\text{с}}$):

$$k_{\text{с}} = \frac{\Pi}{\text{Ч}_{\text{ср}}} \times 1000. \quad (4.9)$$

5) коефіцієнт природного приросту ($k_{\text{пр}}$):

$$k_{\text{пр}} = k_{\text{н}} - k_{\text{с}}; \quad (4.10)$$

6) коефіцієнт інтенсивності міграції населення ($k_{\text{мг}}$):

$$k_{\text{мг}} = \frac{\text{ПП} - B}{\text{Ч}_{\text{ср}}} \times 1000. \quad (4.11)$$

7) коефіцієнт загального приросту населення за рік ($k_{\text{заг}}$):

$$k_{\text{заг}} = k_{\text{пр}} + k_{\text{мг}}; \quad (4.12)$$

8) спеціальний коефіцієнт народжуваності ($K_{\text{р. спец.}}$):

$$K_{\text{р. спец.}} = \frac{P}{\text{Ч}_{\text{жен.15-49}}} \times 1000 \quad (4.13)$$

або

$$K_{\text{р. спец.}} = \frac{K_{\text{р}}}{d_{\text{жен.15-49}}}. \quad (4.14)$$

Розрахунок показників, що характеризують структуру чисельності населення за віковими групами в загальній чисельності населення:

1. Частка населення молодше працездатного віку ($d_{\text{мп}}$):

$$d_{mn} = \frac{\mathcal{U}_{mn}}{\mathcal{U}_{cp}}; \quad (4.15)$$

де $\mathcal{U}_{mn}$ – чисельність населення молодше працездатного віку, осіб.

2. Частка населення у працездатному віці (d_n):

$$d_n = \frac{\mathcal{U}_n}{\mathcal{U}_{cp}}; \quad (4.16)$$

де $\mathcal{U}_n$ – чисельність населення у працездатному віці, осіб

3. Частка населення старше працездатного віку (d_{cn}):

$$d_{cn} = \frac{\mathcal{U}_{cn}}{\mathcal{U}_{cp}}; \quad (4.17)$$

де $\mathcal{U}_{cn}$ – чисельність населення старше працездатного віку, осіб.

4. Коефіцієнт демографічного навантаження населення ($K_{\partial n}$):

$$K_{\partial n} = \frac{\mathcal{U}_{загр}}{\mathcal{U}_n} \times 1000, \quad (4.18)$$

де $\mathcal{U}_{загр}$ – чисельність населення за межами працездатного віку, осіб.

Розрахунок коефіцієнтів шлюбності й розлучень:

1. Коефіцієнт шлюбності ($K_{ш}$):

$$K_{ш} = \frac{\mathcal{U}_{ш}}{\mathcal{U}_{cp}} \times 1000; \quad (4.19)$$

де $\mathcal{U}_{ш}$ – кількість шлюбів.

2. Коефіцієнт розлучень (K_p):

$$K_p = \frac{\mathcal{U}_p}{\mathcal{U}_{cp}} \times 1000 \quad (4.20)$$

де $\mathcal{U}_p$ – кількість розлучень.

Тестові завдання до теми 4

Тести одиничного вибору

1. Визначте основну функцію управління трудовим потенціалом:

а) використання ресурсів;

в) розподіл ресурсів;

б) формування ресурсів;

г) усі відповіді правильні.

2. Відтворення населення – це:

а) історично та економічно обумовлений процес постійного поновлення людських поколінь, незалежно від взаємодії народжуваності та смертності;

б) історично та соціально-економічно обумовлений процес постійного й безперервного поновлення людських поколінь;

в) історично та соціально-економічно обумовлений процес постійного й безперервного поновлення людських поколінь у результаті взаємодії народжуваності та смертності.

3. ... – це населення, зайняте корисною діяльністю, виробництвом матеріальних, соціальних і духовних цінностей, що за безпечують йому дохід:

а) працездатне населення;

б) непрацездатне населення;

в) економічно активне населення;

г) трудові ресурси.

4. ... – це люди, які перебувають на утриманні родини та суспільства (інваліди I та II груп, а також особи працездатного віку, які не працюють, якщо вони отримують пенсію на пільгових умовах):

а) працездатне населення;

б) непрацездатне населення;

в) економічно активне населення;

г) економічно неактивне населення;

д) трудові ресурси.

Тести множинного вибору

5. Трудовий потенціал характеризується такими чинниками:

а) екстенсивними;

г) якісними;

б) інтенсивними;

д) усі відповіді правильні.

в) кількісними;

6. Визначте демографічні чинники трудового потенціалу:

а) населення у працездатному віці;

б) працездатне населення за статтю;

в) фізичний стан працездатного населення;

г) міжрегіональна міграція;

д) усі відповіді правильні.

7. Екстенсивний аспект економічної активності трудового потенціалу – це зростання чисельності економічно активного населення за рахунок чисельності економічно неактивного, яке відбувається під впливом таких факторів:

- а) соціально-демографічних;
- б) демоекономічних;
- в) соціально-психологічних;
- г) економічних;
- д) усі відповіді правильні.

8. Інтенсивний аспект економічної активності виявляють у реалізації:

- а) інтелектуального потенціалу робочої сили;
- б) морального потенціалу робочої сили;
- в) фізичного потенціалу робочої сили;
- г) психологічного потенціалу робочої сили;
- д) усі відповіді правильні.

Тести на доповнення

9. Економічно активне населення – це

10. Коефіцієнти навантаження дітьми та старими визначають у такий спосіб:

Контрольні завдання для самодіагностики за темою 4

1. У чому полягає сутність поняття «трудові ресурси», їхній склад.
2. Обґрунтуйте кількісну систему оцінювання трудових ресурсів.
3. Наведіть характеристики якісної системи оцінювання трудових ресурсів.
4. Назвіть поняття та режими відтворення трудових ресурсів.
5. Назвіть фази та типи відтворення трудових ресурсів.
6. Наведіть характеристику трудоресурсної ситуації в Україні.
7. Населення як природна основа формування трудового потенціалу.
8. Назвіть показники демографічного навантаження.
9. Розкрийте сутність старіння й демографічні показники для його оцінювання.
10. Екстенсивні та інтенсивні чинники, що впливають на кількісне та якісне визначення трудового потенціалу. Розкрийте сутність чинників.

Тема 5. Ринок праці

Основні питання:

5.1. *Сутність, функції та елементи ринку праці.*

5.2. *Види й моделі ринку праці*

5.3. *Державне регулювання ринку праці в Україні.*

Мета – оволодіння теоретичними засадами та набуття практичних навичок в аналізі, регулюванні механізмів ринку праці та виявленні напрямів покращення його функціонування.

Професійні компетентності: здатність аналізувати співвідношення попиту та пропозиції робочої сили; здатність оцінювати стан та прогнозувати ринок праці; здатність систематизувати основні функції держави в системі регулювання ринку праці.

Ключові поняття: ринок праці, кон'юнктура ринку праці, інфраструктура ринку праці, моделі ринку праці, методи прямої й непрямої дії.

5.1. Сутність, функції та елементи ринку праці

Одним із найважливіших елементів ринкової економіки є ринок праці, який фактично становить економічне середовище, у якому визначають певний рівень зайнятості та заробітної плати через механізм попиту та пропозиції в результаті конкуренції. Стан ринку праці залежить від кваліфікації та рівня освіти працівників, рівня безробіття, демографічної ситуації у країні. Через систему трудового законодавства й інфраструктуру ринок праці впливає на трудовий потенціал й розподіляє його по регіонах країни, галузях, професіях та підприємствах [65].

Ринок праці є складовою частиною структури ринкової економіки та функціонує разом з іншими ринками (сировини, товарів і послуг, цінних паперів, капіталів та іншими ринками). На ньому діють закони попиту та пропозиції, установлюють ціну на товар робочу силу на основі відповідних ринкових механізмів. Умовами його функціонування є система всіх інших ринків, та навпаки – без ринку праці неможлива діяльність будь-якого ринку оскільки він забезпечує їх найважливішим ресурсом – робочою силою. Крім цього, ринок праці найбільш сильно залежить від стану та змін усіх інших ринків. Ринок праці безпосередньо сприяє всебічному розвитку економіки, людини та суспільних відносин. Чим

вищий рівень розвитку економіки й суспільних відносин, тим більше зростає потреба до якісного рівня робочої сили, що охоплює кваліфікацію, освіту, досвід роботи, особисті та професійні якості.

Дослідженню питання ринку праці присвячено праці таких учених як: О. В. Волкова, О. В. Крушельницька, Е. М. Лібанова, Г. В. Осовська, В. М. Петюх, О. М. Полонський, О. В. Чернявська.

Отже, **ринок праці** – це сукупність соціально-трудових відносин між покупцями та продавцями щодо умов наймання і використання робочої сили [8]. Він є механізмом, що регулює попит та пропозицію робочої сили, а також рівень заробітної плати. На нього суттєво впливають такі чинники як утручання держави, а також професійні й особисті якості робочої сили.

Доцільно виділити основні **особливості ринку праці**. По-перше, на ньому неможливо досягти повної зайнятості, що обумовлено наявністю вільних трудових ресурсів безпосередньо впливає на безперервний і більш швидкий розвиток економіки. По-друге, ринок праці є механізмом, що погоджує інтереси роботодавця та найманого працівника щодо оплати й умов праці, а також регулює попит і пропозицію робочої сили як товару. По-третє, особливістю товару на ринку праці є його невіддільність від власника.

Сферою функціонування ринку праці є не тільки наймання робочої сили, але й установа рівня заробітної плати, розроблення напрямів мотивації та стимулювання праці, забезпечення сприятливих умов праці, гарантій і стабільності зайнятості, розвиток робочої сили.

Суб'єктами ринку праці є продавець, що пропонує свою здібність до праці та покупець – підприємець або трудовий колектив, що прагне придбати робочу силу необхідної кваліфікації. На основі дії на ринку праці закону попиту та пропозиції встановлюють заробітну плату.

Сучасний ринок праці виконує такі **функції** (рис. 5.1).

Елементи ринку праці як складові його механізму містять:

1. *Суб'єкти ринку праці*: роботодавці (та їхні об'єднання), наймані працівники й держава.

Для найманих працівників їхня праця є головним джерелом доходу. Вони відстоюють свої інтереси перед роботодавцями та державою.

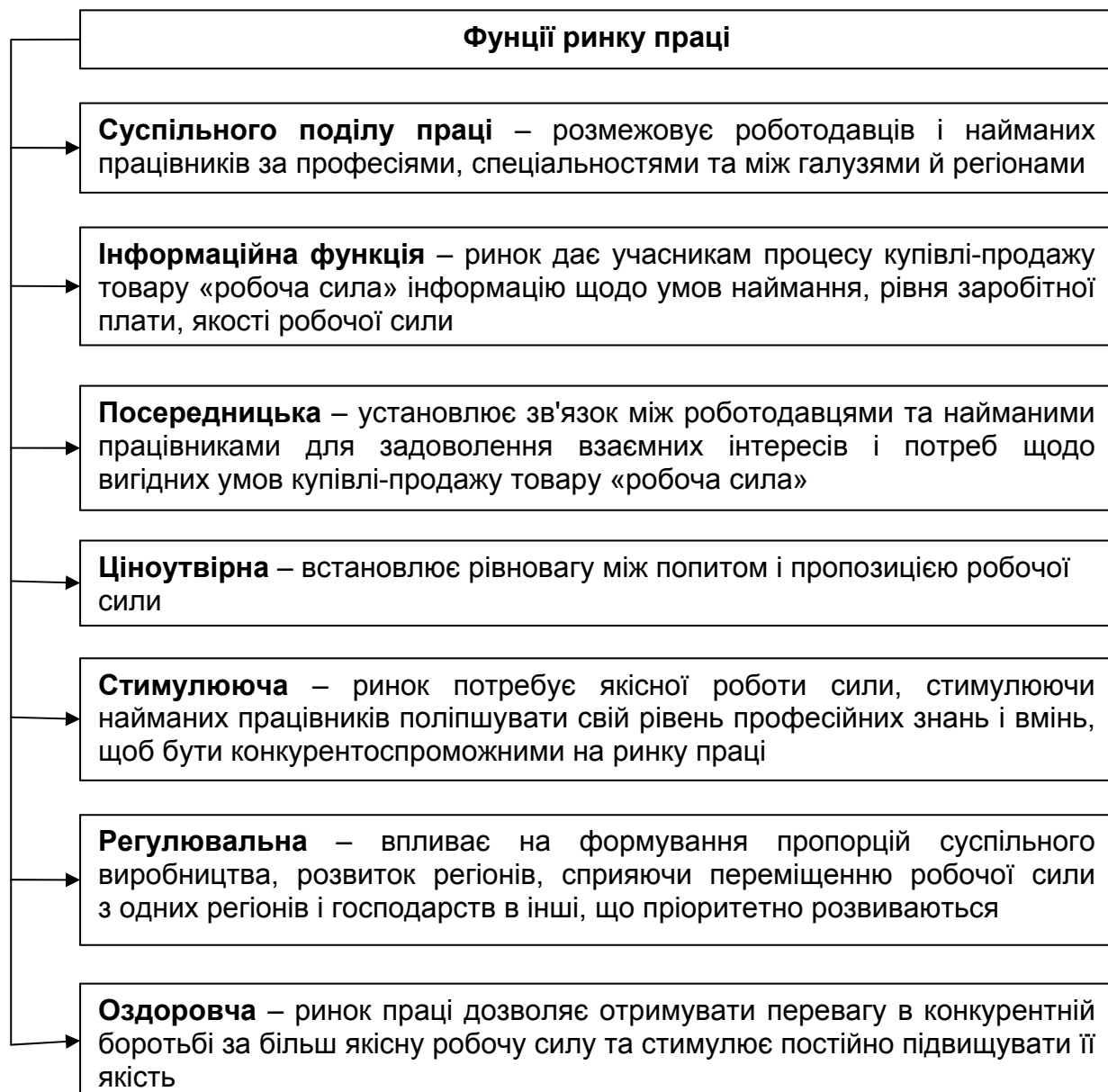


Рис. 5.1. Основні функції ринку праці

Роботодавці працюють самостійно та винаймають на роботу одного та більше людей. У складі зайнятого населення частка роботодавців невелика і становить приблизно 10 %. До них належать власники фірм, підприємств, власники засобів виробництва, а також наймані керівники (директора) на державних підприємствах та великих акціонерних компаніях. На роботодавця поширюють норми трудового законодавства, а також застосовують відповідальність за їхнє невиконання. Він зобов'язаний належно оформлювати трудові відносини із працівниками, вести кадровий облік, нараховувати та виплачувати заробітну плату; надавати відпустки; оформлювати звільнення тощо.

У функціонуванні ринку праці активну роль виконує держава, що створює умови його розвитку, а саме: регулює ринок праці, розробляє закони та юридичні норми, захищає всіх суб'єктів ринку праці, створює умови для розвитку ринкових відносин, забезпечуючи повну зайнятість шляхом створення та збереження робочих місць в усіх секторах економіки, сприяє розвитку робочої сили [60].

2. Юридичні норми та економічні програми, тристоронні угоди та колективні договори. В умовах економічної кризи та зростання безробіття необхідним є розроблення напрямів забезпечення повної зайнятості на основі вдосконалення законодавчої бази для створення можливостей для реалізації здібностей і праці та своїх прав на гідні умови й оплату праці. Через невиконання законів як слабе місце українського ринку праці необхідним є посилення контролю та відповідальності за порушення законодавства.

Програми сприяння зайнятості населення мають важливе значення для ефективного функціонування та розвитку ринку праці.

На основі генеральних, регіональних, галузевих угод і соціального партнерства можливе подальше підвищення цивілізованого характеру соціально-трудових відносин. Але необхідним є підвищення відповідальності всіх сторін, оскільки через необов'язковість їхнього виконання знижується цінність цих угод [60].

3. Кон'юнктура ринку праці – це сукупність умов, що визначають стан попиту та пропозиції на сьогодні, визначають рівень оплати праці й рівень зайнятості та безробіття. Вона залежить від стану економіки, науково-технічного прогресу, галузевої структури господарства у країні, рівня розвитку всіх інших ринків, соціальної й демографічної політики держави, політичного становища, рівня життя населення, середньої заробітної плати та інших чинників.

Попит на ринку праці визначають потребою в робочій силі та структурою суспільного виробництва. Пропозицію на ринку праці визначається робочою силою, що пропонує свої вміння та здібності в обмін на життєві блага. Чинники формування попиту та пропозиції, а також ціни робочої сили наведено на рис. 5.2.

Ціна робочої сили – це ціна матеріальних і духовних благ, що необхідні для її нормального відтворення, тобто для задоволення потреб працівника та членів його родини. Ціною робочої сили є її заробітна плата.

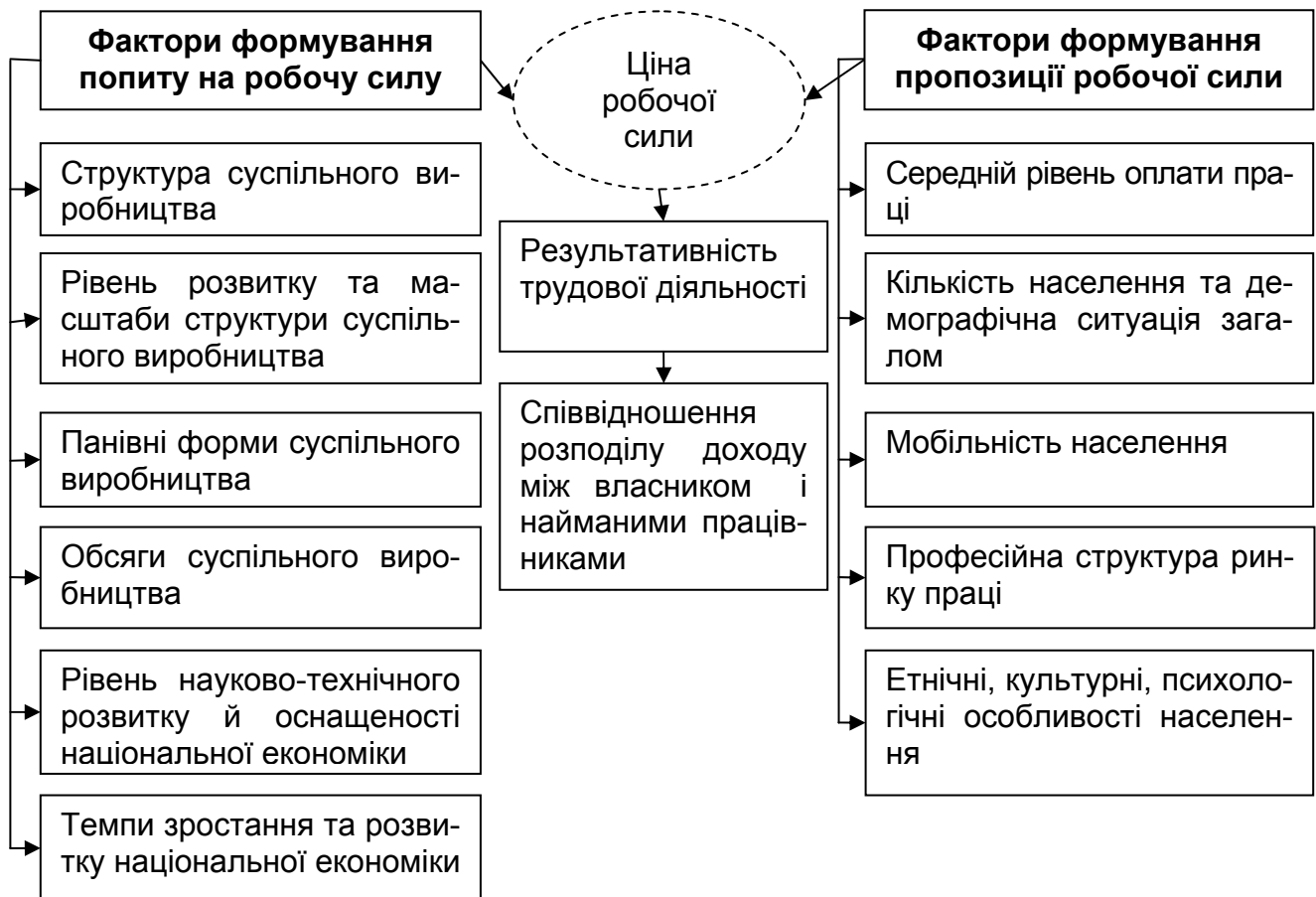


Рис. 5.2. Фактори формування попиту та пропозиції робочої сили

Залежності від співвідношення між попитом і пропозицією розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці (рис. 5.3):

Українському ринку праці притаманна праценадлишкова кон'юнктура ринку праці, оскільки їй притаманні значні диспропорції між попитом і пропозицією, а також низька мобільність працівників.

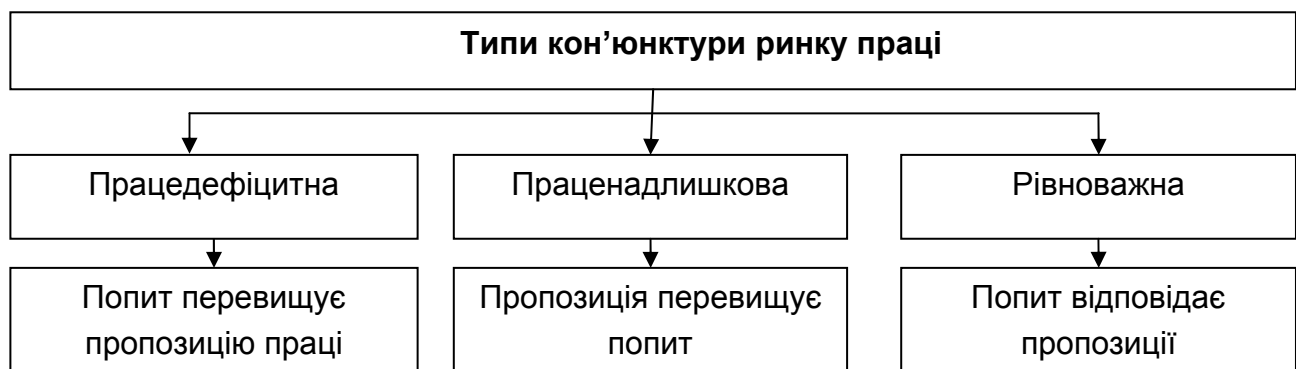


Рис. 5.3. Основні типи кон'юнктури ринку праці

4. Інфраструктура ринку праці – це система інститутів сприяння зайнятості й регулювальних важелів, що забезпечують економічно ефективне співвідношення між попитом і пропозицією та містять інформаційне й організаційне співвідношення на ринку праці [8].

Основні завдання інфраструктури ринку праці такі:

здійснення профорієнтаційної роботи, професійного навчання, перенавчання та перекваліфікації потребують працевлаштування громадян, із метою забезпечення відповідності їхньому професійно-кваліфікаційного профілю попиту на робочу силу;

формування ефективної й динамічної системи зайнятості населення в результаті розподілу, перерозподілу та працевлаштування робочої сили на ринку праці, відповідно до попиту на неї державних, приватних, спільних підприємств, акціонерних товариств, кооперативів та інших організацій;

надання послуг роботодавцям щодо задоволення їхніх заявок на робочу силу та працевлаштування працівників, що звільняються в оцінюванні кон'юнктури ринку праці, розробленні різного роду програм на замовлення підприємств із використання робочої сили [63].

Основними *інститутами ринку праці* є:

державні структури (організації сприяння зайнятості, працевлаштування населення та соціального захисту безробітних громадян; контроль за дотриманням трудового законодавства (обласні й районні структури зайнятості, біржі праці, центри профорієнтації та професійної консультації, відділи кадрів державних установ);

інститути державної статистики (збирання, опрацювання та аналіз інформації про зайнятість, ринок праці);

спеціалізовані засоби масової інформації (ЗМІ), що публікують оголошення про вакансії та міні-резюме претендентів;

комерційні структури, які обслуговують потреби ринку праці (кадрові, консалтингові, міжнародні центри із працевлаштування та підбору персоналу, агентства, сервіси й об'єднання агентств, компанії, групи, об'єднання компаній, партнерські мережі з консалтингу та рекрутингу;

асоціації, що становлять інтереси комерційних структур, які обслуговують потреби ринку праці (Асоціація консультантів із підбору персоналу, Асоціація кадрових та рекрутингових агенцій (АРКА)) та ін.

Таким чином, інфраструктура ринку праці сприяє забезпеченню рівних можливостей вибору зайнятості для всіх людей; створює умови для

вільного розвитку людини, підвищенню його мобільності; підтримці трудової й підприємницької ініціативи, сприяє соціальному захисту у сфері зайнятості, заохоченню роботодавців у збереженні та створенні нових робочих місць; запобіганню безробіттю і його скороченню; захисту національного ринку праці; співробітництву на усіх рівнях у вирішенні проблем зайнятості населення.

5. *Безробіття та соціальні виплати, пов'язані з ним, є обов'язковими для сучасного ринку праці.* Функціонування ринкового механізму передбачає постійний рух робочої сили між підприємствами та галузями народного господарства. Чисельність працівників, що звільняється, не відповідає чисельності прийнятих працівників. Як наслідок, виникає та постійно наявне безробіття. Більшість безробітних потребує певної допомоги в пошуку нової роботи, підготовці та перепідготовці, матеріальній підтримці з боку держави на період відсутності роботи та заробітку. Тому в розвинених країнах передбачено таку допомогу, зокрема у вигляді надання матеріальної допомоги, компенсацій у разі звільнення, виплати допомоги у зв'язку з безробіттям.

6. *Альтернативні форми забезпечення зайнятості* виникли та набули поширення з розвитком інформаційних технологій і комунікаційних каналів. До них зараховують громадські роботи, сезонні роботи, надомну працю та інші види гнучкої зайнятості.

7. *Конкуренція на ринку праці* виникає як унаслідок доступу до потенційного робочого місця, так і вже у процесі боротьби за конкретну пропозицію роботодавця. Жорсткі умови конкуренції на ринку праці потребують постійного підвищення рівня кваліфікації та набуття досвіду. Конкуренцію на ринку праці тісно взаємопов'язано не тільки з економічними та професійними складовими, а й із соціальною й гендерною специфікою груп населення. Вона, насправді, не є проблемою, а радше варіантом вирішення питання щодо досягнення кращого результату в умовах можливості вибору. Існує поняття «досконала конкуренція на ринку праці», коли жодна зі сторін не може впливати на заробітну плату, не існує відмінностей у кваліфікації, і кожна зі сторін має максимально можливою інформацією про іншу сторону. Однак така ситуація досяжна тільки в дуже вузьких професійних сферах, тому розглядають як ідеальну модель конкуренції [48].

Ефективне функціонування ринку праці передбачає наявність та взаємодію всіх його елементів (рис. 5.4).

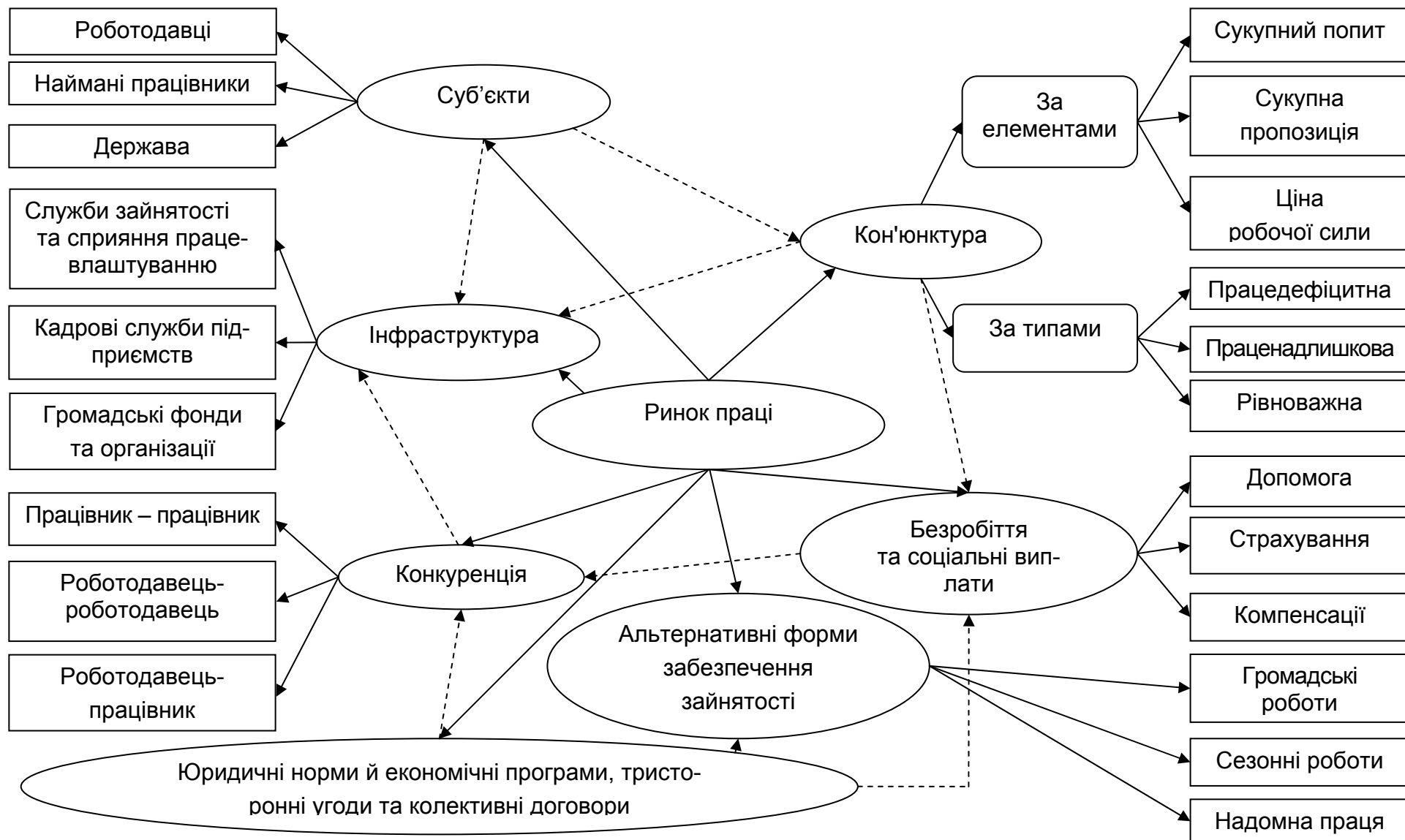


Рис. 5.4. Механізм взаємодії основних елементів ринку праці

Таким чином, **ринок праці** – це економічна структура, яка має специфіку процесу погодження попиту та пропозиції. Товар, який обертається на цьому ринку, особливий – це праця, невіддільний від людини. Через вплив на ринок праці не тільки економічних, а й соціальних, демографічних, етнічних і культурних явищ, ця сфера потребує дуже уважного регулювання. Водночас в ній наявна і конкуренція як між суб'єктами попиту, так і пропозиції. Чинники, що обмежують конкуренцію на ринку праці, не можуть повною мірою впливати на цей механізм і створити повністю рівнозначний доступ до робочих місць. В умовах ринкової економіки основною і найбільш дієвий метод підвищення позицій – це розвиток конкурентних переваг як з боку роботодавця, так і із боку потенційного працівника.

5.2. Види й моделі ринку праці

Класифікацію ринку праці здійснюють на основі різних критеріїв. Класифікаційними ознаками ринку праці можуть бути професійний, територіальний, соціальний, галузевий підходи; кількісне співвідношення роботодавців та працівників; стан і умови конкуренції; співвідношення попиту та пропозиції робочої сили. Класифікацію ринку праці наведено на рис. 5.4.

Зовнішній ринок праці орієнтовано на територіальний рух робочої сили в межах країни, регіону або галузі, тобто на заповнення робочих місць шляхом вільного руху працівників між підприємствами за умови наявності певної спеціальності та кваліфікації.

Внутрішній ринок праці орієнтовано на внутрішньофірмовий рух працівників, він передбачає передачу специфічних знань і досвіду в середині фірми, зниження плинності кадрів, стабілізацію колективу, а також запобігання їх відпливу за межі фірми. Рух працівників може відбуватися як по горизонталі з переведенням з одного робочого місця на інше без зміни посади та кваліфікації, так і по вертикалі – переходом із підвищенням посади та кваліфікації [8].

Відкритий ринок праці охоплює економічно активне населення, яке перебуває в пошуку роботи та може потребувати сприяння у працевлаштуванні, підготовці та перепідготовці.



Рис. 5.4. Класифікація ринку праці

Прихований ринок праці складається із працівників, що формально зайняті на підприємствах, але вони можуть мають велику вірогідність звільнення через скорочення виробництва. Крім цього, українській економіці притаманна ситуація, коли працівники формально числяться на підприємствах, але фактично не працюють.

На *нерозвиненому, або частковому, ринку праці* соціально-трудова відносина зазвичай випадкові.

На *тіньовому, або нерегульованому, ринку праці* систематично порушують закони, відбувається недотримання прав людини для уникнення податків та отримання надприбутків [83].

На *організованому ринку праці* державна політика зайнятості є однією з найважливіших складових економічної політики та містить обов'язкову наявність розвинутої інфраструктури для забезпечення реалізації соціальної політики.

Залежно від рівня конкуренції ринок праці характеризується на основі взаємодії працівників та роботодавців і аналізу попиту та пропозиції (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Основні види ринків праці за кількісним співвідношенням суб'єктів

Кількість продавців	Кількість покупців		
	один	декілька	багато
один	обопільна монополія	обмежена монополія	монополія
декілька	обмежена олігополія	обопільна олігополія	олігополія
багато	монопсонія	олігопсонія	обопільна поліполія

Конкурентний ринок праці, або ринок праці досконалої конкуренції, є найбільш ідеалізованим. Його відрізняє наявність великої чисельності підприємств (роботодавців) і працівників. Робочі місця на підприємствах, насправді однакові, кваліфікація працівників також приблизно однакова. За такого розкладу ні роботодавці, ні працівники не можуть контролювати ціну праці – заробітну плату. Частка окремого підприємства занадто мала, щоб воно могло вплинути на ринковий рівень заробітної плати. Від нього залежить тільки чисельність найманих працівників. Підприємство буде наймати додаткових співробітників до тих пір, поки супутня цьому зростанню виручка буде перевищувати зростання витрат. Для конкурентного ринку праці характерними рисами є: велика чисельність роботодавців конкурен-

тних за наймання працівників на однакові робочі місця; велика чисельність працівників з однаковою кваліфікацією; рівень заробітної плати не можуть контролювати ні роботодавці, ні працівники [48].

Монопсонічний ринок праці є більш реалістичним. Він є ринком недосконалої конкуренції. Його особливість полягає в малій чисельності роботодавців. Чиста монопсонія характеризується наявністю лише одного роботодавця, олігопсонія декількох.

Для того щоб максимізувати свій прибуток роботодавець буде прагнути до рівноваги витрат та продукту праці. Для цього він буде наймати менше працівників і платити їм меншу заробітну плату, ніж в разі ринку досконалої конкуренції. Характеристиками монопсонічного ринку праці є такі: безліч працівників і один (або дуже мало) роботодавець; роботодавець може впливати як на чисельність найманих працівників, так і на розмір заробітної плати.

Ринок праці за участю профспілок є протилежним монопсонії. Монополіст є покупцем праці, а в ролі продавця є профспілка. Вони можуть досить сильно впливати на пропозицію праці: обмежувати її (що призведе до зростання заробітної плати), брати участь у переговорах з урядом щодо підвищення мінімального розміру заробітної плати, обговорювати розмір заробітної плати під час укладання договорів із роботодавцем та ін. Але дії профспілок можуть бути не на користь працівників, оскільки вони можуть викликати скорочення зайнятості та зростання безробіття, збільшення витрат підприємства і втрату ним своїх конкурентних позицій через збільшення заробітної плати. Для ринку праці за участю профспілок характерними рисами є: велика чисельність роботодавців; єдиний продавець робочої сили – профспілка; регулювання профспілкою рівня заробітної плати та її вплив на чисельність найманих працівників.

Модель двосторонньої монополії характеризується тим, що роботодавцю-монопсоністу протистоїть профспілка-монополіст, тобто мають на увазі монополію продавця й монополію покупця. Рівень заробітної плати визначають на основі співвідношення сил “роботодавець – профспілка”. Характеристиками ринку праці двосторонньої монополії є: один або мала кількість роботодавців і продавців робочої сили (профспілки); рівень заробітної плати залежить від співвідношення сил на ринку [48].

Сегментація ринку праці є розподілом його на окремі частини (сегменти), які дозволяють урахувати не тільки економічні, а й соціальні, правові та психологічні відносини між його суб'єктами. **Сегментація ринку праці** – це його розподіл на чітко визначені цільові ринки, на яких зосереджуються певні категорії працівників, які конкурують між собою в межах свого сегмента, але не є конкурентними працівниками в інших сегментах ринку праці. Сегментами ринку праці є первинний і вторинний ринки праці. (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Критерії сегментації ринку праці на первинний і вторинний

Критерії сегментації	Первинний ринок праці	Вторинний ринок праці
Спосіб залучення робочої сили у процес праці	Довготривалі трудові контракти, нормований або ненормований робочий час, висока підтримка профспілок. Стабільність зайнятості	Короткострокові трудові контракти, тимчасові договори й угоди; неповний робочий час; сезонна, тимчасова робота; низький рівень або відсутність підтримки профспілок. Нестабільна зайнятість
Спосіб координації праці	Велика частка функцій саморегулювання, самоуправління, переважання творчих елементів, висока відповідальність за кінцеві результати роботи. Зайнятість на основних дільницях роботи. Низький ступінь нормування робочого часу та праці. Участь в управлінні виробництвом на підприємстві	Виконання виконавчих, допоміжних функцій. Відсутність елементів саморегулювання. Високий зовнішній контроль. Низька відповідальність за кінцеві результати. Високий ступінь нормування робочого часу та праці, неможливість участі в управлінні
Спосіб оцінювання праці	Високий рівень оплати праці, залежність заробітної плати від посади, рівня кваліфікації, міри відповідальності. Орієнтація на індивідуальний характер оплати праці, який залежить від виконавця. Поєднання заробітної плати з іншими формами доходів: дивідендами, участю у прибутках	Низький рівень оплати праці, залежність заробітної плати від виробітку, дисципліни. Орієнтація на колективні форми оплати праці. Обмеження заробітної плати платою за виконану роботу

Сегментація ринку праці враховує, насамперед, якість робочих місць – первинний ринок праці (робочі місця кваліфікованої праці з високою оплатою та стабільною зайнятістю), вторинний ринок праці (робочі місця некваліфікованої праці з низькою оплатою й нестабільною зайнятістю).

На національних ринках праці окремих країн, переважно, функціонують і зовнішній, і внутрішній ринки. Залежно від переважання частки того

чи іншого ринку говорять про ту чи іншої моделі ринку. Найбільш типовими і цікавими є американська, шведська, та японська моделі ринку праці.

В американській моделі ринку праці значно переважає зовнішній ринок, оскільки для нього характерною є висока активність суб'єктів ринку праці, заохочення конкуренції на ринку праці, орієнтація на індивідуальний успіх, низька соціальна захищеність працівників, високий рівень безробіття.

Японська модель ринку праці характеризується переважно внутрішнім ринком, оскільки він ґрунтується на системі довічного наймання, за якої гарантії зайнятості надаються працівникові компанією аж до досягнення ним граничного працездатного віку. Така політика зайнятості сприяє здійсненню професійної підготовки й підвищенню кваліфікації без ризику відпливу підготовлених фахівців із компанії. Заробітну плату формують, залежно від стажу роботи, що також є стримувальним чинником переходу працівників в інші організації.

Порівняльну характеристику американської та японської моделі ринку праці наведено на рис. 5.3.

Таблиця 5.3

**Порівняльна характеристика американської
та японської моделі ринку праці**

Американська модель	Японська модель
1. Найм працівників відносно на короткий час	1. Довічний найм працівників
2. Індивідуальне прийняття рішень	2. Колективне прийняття рішень
3. Індивідуальна відповідальність	3. Колективна відповідальність
4. Швидкий розвиток та просування	4. Повільний розвиток та просування
5. Механізми явного, точного контролю	5. Механізми непрямого контролю
6. Сприяння розвитку спеціалізованої кар'єри працівників (по вертикалі)	6. Сприяння розвитку неспеціалізованої кар'єри працівників диверсифікований підхід)
7. Вибірче (диференційоване) відношення до працівника	7. Холістичний (цілісний) підхід до працівника як до особистості

Специфіка *шведської моделі* ринку праці полягає в активному державному регулюванні політики зайнятості, зокрема в перепідготовці робочої сили, підвищенні її конкурентоспроможності, створенні нових робочих місць і стримуванні безробіття. Державна політика солідарності в заробітній платі означає, що всі працівники мають отримувати однакову

оплату за однакову працю, незалежно від фінансового становища роботодавця й галузі та не стимулює працівників на зміну місця роботи.

5.3. Державне регулювання ринку праці в Україні

У результаті того, що існує багато проблем, пов'язаних із безробіттям (наявність особливості вияву конкуренції на ринку праці, дискримінація), виникає необхідність в централізованому регулюванні. Держава є не тільки великим роботодавцем, але і керуючим органом. Державне регулювання ринку праці в Україні покладено на Міністерство соціальної політики. Основним завданням стає створення умов для учасників ринку праці, за яких вони б з максимальною швидкістю змогли знаходити один одного. Одним зі способів з'єднати підприємства, які відчувають дефіцит кадрів із претендентами, є взаємодія обох сторін з біржами праці. Ці спеціалізовані установи є в кожному великому місті. Біржа праці, вакансії якої формують за рахунок поданих даних від підприємств у потребі робочої сили, найчастіше заповнюються з-поміж тих, хто прийшов на біржу в пошуках роботи. Слід зазначити, що більша частина заявок надходить від державних установ. Інші способи роботи держави на ринку праці, крім створення правового поля, – підтримка безробітних громадян на період пошуку роботи, підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників, забезпечення субсидіями для започаткування власної справи. У кожному із зазначених напрямків велику роль відіграє саме біржа праці. Вакансії від підприємств – це далеко не єдиний спосіб роботи з безробітними громадянами [63].

Методи та міри державного регулювання ринку праці за окремим ознакам класифікації наведено в табл. 5.4.

Регулювання ринку праці здійснюють на всіх рівнях управління: на державному визначають мінімальні норми функціонування ринку праці; на регіональному – тенденції розвитку галузей економіки та розробляють заходи з формування ринку праці; на рівні підприємств – формування й укомплектування робочих місць, підвищення кваліфікації працівників, їх соціальний захист. Особливої уваги заслуговують методи економічного характеру, що спрямовані на підтримання рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили.

Класифікація методів державного регулювання ринку праці

Класифікаційні ознаки	Методи та заходи державного регулювання
1. За об'єктами впливу	економічно активне населення
	окремі групи працівників
	підприємці та їхні групи
	певні елементи організації праці
2. Залежно від особливостей об'єкта	міри загального впливу
	спеціальні міри
3. За спрямованістю впливу	ті, що збільшують (зменшують) попит на робочу силу
	ті, що збільшують (зменшують) пропозицію робочої сили
	ті, що впливають на структуру попиту та пропозиції
	спрямовані на збільшення ступеня відповідності попиту та пропозиції
4. За формою впливу на ринок праці	прямі методи регулювання
	непрямі методи регулювання
5. За характером впливу на ринок праці	заохочувальні
	обмежувальні
	ті, що забороняють
	захисні
6. За змістом заходи	економічного характеру
	адміністративного характеру
	змішані
7. За рівнем управлінського впливу	загальнодержавні
	регіональні
	галузеві
	внутрішньофірмові
8. За джерелами фінансування	держбюджет
	позабюджетні кошти
	кошти фонду зайнятості
	кошти комерційних організацій
9. За тривалістю впливу	короткострокові (до 1 року)
	середньострокові (від 1 року до 5 років)
	довгострокові (від 5 років та більше)

Економічні методи регулювання зайнятості наведено в табл. 5.5.

Таблиця 5.5

Економічні методи регулювання зайнятості

Методи прямої дії	Методи непрямой дії
1	2
Фінансування підприємств	Виплата допомоги з безробіття
Пільгове оподаткування підприємств	Інвестиції в розвиток людського капіталу
Надання пільгових кредитів для підприємств, що влаштовують осіб за рахунок квоти	Створення нових робочих місць за рахунок інвестицій в економіку

1	2
Застосування нормативних штрафів і санкцій до підприємств	Структурні зрушення в народному господарстві на користь галузей, здатних залучити у трудову діяльність велику чисельність незайнятого населення
Оптимізація заробітної плати робітника з урахуванням споживчого кошика	Створення умов для активізації зовнішньоторговельної діяльності
Дотації підприємствам, що створюють центри підготовки та перепідготовки кадрів	Сприяння прискореному розвитку малого бізнесу
Укладання державних контрактів про створення додаткових робочих місць.	Стимулювання наукових досліджень, уживання прогресивних технологій, використання ефективних моделей організації виробництва

Механізм державного регулювання ринку праці на основі методів та інструментів наведено на рис. 5.5.



Рис. 5.5. Механізм державного регулювання ринку праці

На думку більшості економістів, проблему безробіття й інші проблеми ринку праці може бути пом'якшено та вирішено шляхом комбінації

різних засобів: стимулювання економічного зростання, скорочення робочого тижня, створення ефективної системи перепідготовки кадрів.

Державний механізм регулювання ринку праці має містити всі інструменти та методи на всіх рівнях державного управління для ефективного функціонування ринку праці.

Практичні завдання до теми 5

Завдання 5.1. Визначите додатковий попит (ДП) на робочу силу впродовж року та загальний річний попит (РП) на робочу силу за галузями та загалом за господарством. Зробіть висновки. Галузеву структуру зайнятості наведено в табл. 5.5.

Таблиця 5.5

Вихідні дані, тис. осіб

Галузі	Чп	Пп	В	П	Чк
Промисловість	170	21,7	25	10	160
Будівництво	70	11,3	10	3	65
Транспорт	30	5	6	–	25
Сфера послуг	125	6,5	3	2	130
Інші	5	1,5	–	–	7
Усього	400	46	44	15	387

Примітки: Чп – чисельність робочої сили на початок року; Пп – попит на початок року; В – кількість звільнених упродовж року, план; П – з числа вивільнених працевлаштовано на тих же підприємствах; Чк – чисельність на кінець року, план.

Завдання 5.2. Чисельність працівників на підприємствах міста на початок року становила 500 тис. осіб, планова чисельність на кінець року – 480 тис. осіб. Упродовж року з підприємств міста було звільнено 60 тис. осіб, із них 28 тис. осіб працевлаштовано на тих же підприємствах. Визначте додатковий попит на робочу силу упродовж року.

Завдання 5.3. Чисельність економічно активного населення в місті становить 18 тис. осіб, із них безробітних 5 %. На 01.01.2018 р. чисельність вільних вакансій у місті становила 200 місць. За 2018 р. індекс зміни рівня безробіття становив 1,06. Визначте індекс зміни коефіцієнта напруженості на ринку праці в місті, за умови скорочення

чисельності економічно активного населення на 4 % і зниження чисельності вільних вакансій на 5,5 %. Зробіть висновки.

Завдання 5.4. У 2016 р. економіка розвивалася на умовах повної зайнятості під час рівня безробіття 6 %. Використовуючи закон Оукена, розрахуйте рівень безробіття у 2017 та 2018 рр. Зробіть висновки. Вихідні дані, що характеризують обсяг фактичного та потенційного ВВП (млрд дол. США) наведено в табл. 5.6

Таблиця 5.6

Вихідні дані, тис. осіб

Роки	Потенційний ВВП	Фактичний ВВП
2016	3 000	3 000
2017	3 800	3 700
2018	4 125	3 725

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Завдання 5.1

Під час вирішення завдання слід визначити додатковий попит та річний попит за такими формулами:

$$ДП = Ч_k - (Ч_p - В + П), \quad (5.1)$$

де ДП – додатковий попит на робочу силу;

$Ч_k$ – чисельність робочої сили на кінець року;

$Ч_p$ – чисельність робочої сили на початок року;

$В$ – чисельність звільнених упродовж року, план;

$П$ – із числа звільнених працевлаштовано на тих же підприємствах.

$$РП = ДП + П_p, \quad (5.2)$$

де РП – загальний річний попит на робочу силу;

$П_p$ – попит на початок року.

Завдання 5.2

Спочатку слід розрахувати чисельність робочої сили на підприємствах міста в результаті звільнення працівників і працевлаштування частини з них на тих же підприємствах у кінці року. Знайдене значення слід порівняти із плановою кількістю на кінець року для визначення додаткового попиту.

Завдання 5.3

Під час вирішення завдання, насамперед, слід визначити чисельність безробітних у базовому періоді. Після визначити коефіцієнт напруженості на ринку праці в базовому періоді як відношення чисельності безробітних у базовому періоді до чисельності вільних вакансій у місті. Далі визначити чисельність безробітних у плановому періоді та коефіцієнт напруженості на ринку праці у плановому періоді. Останнім кроком слід визначити індекс зміни коефіцієнта напруженості на ринку праці.

Завдання 5.4

Під час вирішення завдання слід користуватися такою формулою:

$$\frac{ВВП_{\text{потенц.}} - ВВП_{\text{факт.}}}{ВВП_{\text{потенц.}}} = \beta (Б_{\text{факт.}} - Б_{\text{пр.}}) \quad (5.3)$$

де $ВВП_{\text{потенц.}}$ – потенційний ВВП, млрд дол. США;

$ВВП_{\text{факт.}}$ – фактичний ВВП, млрд дол. США;

β – коефіцієнт чутливості до динаміки циклічного безробіття дорівнює 2,5;

$Б_{\text{факт.}}$ – фактичний рівень безробіття, %.

$Б_{\text{пр.}}$ – природний рівень безробіття, %.

Тестові завдання до розділу 5

Тести одиничного вибору

1. За конкурентного ринку праці окрема фірма:

а) погоджується з ринковою ціною праці та може придбати на ринку більшу чи меншу кількість трудових послуг за цією ціною;

б) установлює рівень заробітної плати, за якого погодиться прийняти працівника на роботу;

в) збільшує рівень заробітної плати, коли хоче залучити на роботу якомога більше працівників;

г) зменшує рівень заробітної плати, коли хоче скоротити чисельність найманих працівників.

2. Аналіз і регулювання ринку праці, розроблення політики зайнятості, вивчення та прогнозування міграції населення й соціальних проблем зайнятості – одна з основних сфер діяльності:

а) Державної служби зайнятості України;

б) Кабінету Міністрів України;

в) Міністерства соціальної політики України;

г) професійних спілок.

3. Основним завданням інфраструктури ринку праці є:

а) поширення інформації, яка, по-перше, забезпечить скорочення часу пошуку вакансій безробітними й необхідних працівників підприємствами, по-друге, буде сприяти найманню роботодавцями працівників, що відповідають їхнім вимогам, по-третє, яка б до зволіла працівникам знайти робоче місце з відповідними умовами праці та що задовільняє їх рівнем заробітної плати;

б) забезпечення підвищення гнучкості й ефективності функціонування ринку праці;

в) професійне консультування й навчання безробітних новим професіям та спеціальностям;

г) розвиток і раціоналізація фінансування заходів щодо цілеспрямованого розвитку ринку праці та підвищення рівня продуктивної зайнятості населення.

4. Передбачає скорочення кількості зайнятих у разі підвищення виробництва праці, що призводить до зростання доходу, дорогу систему допомоги для великої чисельності безробітних така модель державної політики зайнятості:

а) скандинавська модель;

б) американська модель;

в) європейська модель;

г) українська модель.

Тести множинного вибору

5. Залежності від співвідношення між попитом і пропозицією розрізняють такі типи кон'юнктури ринку праці:

- а) працедефіцитна;
- б) праценадлишкова;
- в) ступенева;
- г) рівноважна.

6. До інфраструктури ринку праці зараховують:

- а) законодавчо-нормативну базу функціонування ринку праці;
- б) систему норм і методів регулювання ринку праці;
- в) державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального й місцевого рівня;
- г) недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові та профспілкові служби суб'єктів господарювання країни, громадські організації.

7. До елементів ринку праці відносять:

- а) товар – він виступає у формі робочої сили;
- б) ціна, яка виступає у формі заробітної плати;
- в) попит, який визначає потребу країни, галузі, регіону, фірми в робочій силі;
- г) пропозиція, тобто чисельність і структура наявних трудових ресурсів.

Тести на доповнення

8. Ринок праці – це

9. Сегментація ринку праці – це

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 5

1. Що становить собою ринок праці та чим він відрізняється від інших ринків?

2. Назвіть основні елементи ринку праці.

3. Розкрийте зміст основних функцій ринку праці.

4. Назвіть умови виникнення та функціонування ринку праці.

5. Назвіть основні види ринку праці.

6. Охарактеризуйте структуру ринку праці.

7. Які ви знаєте закордонні моделі ринку праці?

8. Розкрийте зміст основних методів і заходів державного регулювання ринку праці.

Тема 6. Регулювання зайнятості населення

Основні питання:

6.1. *Поняття про зайнятість.*

6.2. *Сутність та види безробіття.*

6.3. *Державне регулювання зайнятості.*

Мета – оволодіння теоретичними засадами та набуття практичних навичок в аналізі й моніторингу показників зайнятості та безробіття.

Професійні компетентності: здатність визначати рівень зайнятості та безробіття; здатність до визначення основних видів і форм зайнятості та безробіття; здатність визначати й аналізувати основні державні програми зайнятості.

Ключові поняття: зайнятість, безробіття, безробітний за методологією МОП, рівень зайнятості, рівень безробіття.

6.1. Поняття про зайнятість

Одним з основних предметів соціально-трудових відносин, що реалізують на ринку праці, є відносини зайнятості. Відповідно до чинного в Україні законодавства, під **зайнятістю** розуміють правочинну діяльність громадян, пов'язану із повним задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить чинному законодавству і дає їм належний зарібок (трудовий дохід).

Під зайнятістю також розуміють заняття корисною справою, навчанням роботою, доглядом за дітьми, військову службу тощо. Зайнятість як економічна категорія – це суспільно-економічні відносини на мікро-, мезо- та макрорівнях, у які вступають люди для участі в суспільно корисній праці на певному робочому місці.

Зайнятість з економічних позицій суспільства – це діяльність працездатного населення зі створення загального суспільного продукту (або національного доходу). Вона визначає економічний потенціал суспільства, достатній рівень і належну якість життя населення, добробут окремих громадян.

Зайнятість із соціальних позицій – це зайнятість такими видами діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, інших денних навчальних закладах, служба в армії, зайнятість у домашньому

господарстві, виховання дітей, догляд за хворими та людьми похилого віку, участь у роботі громадських організацій.

За стандартами *методології Міжнародної організації праці*, до складу **зайнятих** входять особи у працездатному віці (від 15 до 70 років), які:

- виконують оплачувану роботу за наймом на умовах повного або неповного робочого часу;

- мають роботу, але тимчасово не працюють через об'єктивні причини (хворобу чи відпустку);

- самозайняті особи, що працюють індивідуально (або самотійно) чи на окремих громадян;

- зайняті на сімейному підприємстві;

- зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, фермери.

З точки зору соціально-економічного аспекту, зайнятість населення можна розглядати з таких *позицій*:

- виробництва та відповідних умов, тому що для отримання максимального ефекту необхідно досягнення синтезу людських ресурсів із засобами виробництва;

- суспільного відтворення – постійний процес формування, розподілу і використання працівників, визначення умов і форм їхнього залучення в суспільно корисну працю та забезпечення масштабів цього залучення;

- накопичення – процес створення нових робочих місць і засобів існування працівників;

- споживання – працезабезпеченість, унаслідок якої надані працівником послуги праці належно оплачують;

- розподіл праці – закріплення працівника за певною сферою трудової діяльності, яка відповідає його знанням, умінням та навичкам.

Звідси впливають і основні *функції* зайнятості населення:

- забезпечення життєдіяльності й розвитку суспільства, зокрема його непрацездатних членів;

- забезпечення життєдіяльності й розвитку особистості;

- забезпечення якості робочої сили.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», відносини зайнятості ґрунтуються на таких *принципах*:

- законне право громадян повною мірою розпоряджатися своїми здатностями до праці, заборона обов'язкової, примусової праці;

- створення державою умов для реалізації права громадян на працю,

захист від безробіття, допомогу у працевлаштуванні й матеріальну підтримку в разі втрати роботи, згідно з Конституцією України.

Форми зайнятості – це організаційно-правові способи, умови працевикористання. Виділяють форми зайнятості за різними класифікаційними ознаками. Прийнято виділяти такі форми зайнятості населення (табл. 6.1):

Таблиця 6.1

Класифікація форм зайнятості населення

Форма зайнятості	Сутність
1	2
За формами організації робочого часу	
Повна зайнятість	це така зайнятість, за якої пропозицію робочої сили повністю покривають попитом на робочу силу в суспільному виробництві. Вона ніколи не може бути стовідсотковою, тому що завжди існує якийсь рівень (4 – 6 %) добровільного безробіття
Повна зайнятість працездатного населення	означає використання всіх трудових ресурсів
Повну зайнятість населення в макроекономічному розумінні	визначають за ступенем індивідуального використання робочого часу: неповний або повний робочий день (тиждень). Її може бути досягнуто за будь-якого рівня залучення робочої сили, якщо цей рівень відповідає задоволенню потреб населення в робочих місцях за умов економічної доцільності пропонуванних робочих місць
Неповна зайнятість	це зайнятість певної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю
Видима неповна зайнятість	це, переважно, статистичне поняття, яке можна безпосередньо виміряти за допомогою статистичних даних про заробітну плату, відпрацьований робітником час або внаслідок використання спеціальних вибірових обстежень
Невидима неповна зайнятість	поняття, яке відображає фундаментальне порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Характерними ознаками невидимої неповної зайнятості можуть бути низькі доходи, неповне використання професійної компетентності або низька продуктивність праці
Глобальна зайнятість	це врахування всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним, тобто ведення домогосподарства, догляд за дітьми та хворими, тимчасова зайнятість громадян. До глобальної зайнятості відносять також нерегламентовану й тіньову зайнятість за умов корисності праці
Добровільна	передбачає право розпоряджатися своєю здатністю до праці, здійснювати або не здійснювати будь-яку законну діяльність, надання кожній людині прийнятної для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці

1	2
Вимушена (примусова) зайнятість	здійснюють за вироком суду або в разі надзвичайного стану чи інших випадків, якщо такі зумовлені законом
За статусом діяльності	
Первинна (основна) зайнятість	це зайнятість на основному місці роботи, тобто там, де робітник отримує надійний і регулярний дохід, де знаходиться трудова книжка
Вторинна (додаткова) зайнятість	добровільна додаткова постійна або тимчасова діяльність осіб, які мають основну роботу
За характером організації робочих місць	
Стандартна зайнятість	основною характеристикою є робота у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця, чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року)
Нестандартна (альтернативна) зайнятість	це трудова діяльність, яка не відповідає стандартним правилам
За стабільністю трудової діяльності	
Постійна зайнятість	це зайнятість із відносно стабільним місцем роботи
Тимчасова зайнятість	це зайнятість із тимчасовим, епізодичним, сезонним характером роботи
Сезонна	пов'язана із сезонною специфікою виробництва. Роботу надають на певний період на умовах повного робочого часу та оформлюють відповідним контрактом. Характерна для сільського господарства та будівництва
За формами правового регулювання	
Регламентована (легальна) зайнятість	це діяльність, яка відбувається в межах закону
Нерегламентована (нелегальна) зайнятість	це діяльність, яка відбувається без укладання трудового договору, не враховується держстатистикою, без оплати податків тощо
Тіньова	зайнятість, яка виникає під впливом різних чинників, а саме: складна та витратна процедура легалізації економічної діяльності (реєстрація, ліцензування, подолання інших бюрократичних процедур змушує дрібних підприємців уникати реєстрації власного бізнесу); високі ставки оподаткування, що періодично збільшуються. Це змушує найманих працівників (що працюють за сумісництвом) вдаватися до тінізації власних доходів
Кримінальна	вид нерегламентованої зайнятості, що заборонена чинним законодавством і не може бути зареєстрована

Далі слід розглянути види зайнятості населення (табл. 6.2).

Таблиця 6.2

Класифікація видів зайнятості населення

Класифікаційні характеристики	Види зайнятості
За характером діяльності	економічно-господарська
	службова
	соціальна
За соціальною належністю	робітники
	службовці
	управлінський персонал (менеджери)
	фермери
	підприємці
За галузями народного господарства	у матеріальному виробництві
	у невиробничій сфері
	в окремих великих галузях народного господарства (у промисловості, будівництві, сільському господарстві, на транспорті, у зв'язку, науці, мистецтві тощо)
За територіальною ознакою	за окремими регіонами
	за адміністративно-господарськими одиницями
	за рівнем урбанізації (зайнятість у міській місцевості)
За статево-віковою ознакою	чоловіки
	жінки
	молодь
	особи середнього та похилого віку
За видами власності	у державному секторі
	в акціонованій колективній власності
	у приватній власності

Економічно-господарська зайнятість – це всі види діяльності зі створення валового продукту й національного доходу (робота на підприємствах, в організаціях, установах, фірмах всіх форм власності та господарювання; робота за кордоном і на спільних підприємствах).

Службова зайнятість – це зайнятість, пов'язана зі службою у Збройних силах, роботою на вибраних, назначених посадах (виконання державних і громадських обов'язків; служба в законних військових формуваннях).

Соціальна зайнятість – це зайнятість, пов'язана з виконанням функцій соціального характеру (творча, інтелектуальна зайнятість, навчання, релігія, а також догляд за дітьми, людьми похилого віку й

інвалідами), виховання дітей у сім'ї, навчання в денних навчальних закладах, ведення домогосподарства і підсобного господарства.

Рівень зайнятості визначають як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення віком 15 – 70 років до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

Слід розглянути основні показники рівня зайнятості (табл. 6.3).

Таблиця 6.3

Показники рівня зайнятості населення

Показники	Формули розрахунку
Абсолютні показники	
Загальна чисельність зайнятих, осіб	Фіксують як по всій чисельності населення, так і за окремими групами (за статтю, віком, освітою, місцем проживання або професійною підготовкою)
Відносні показники	
1. Чисельність економічно активного населення (ЕАН)	$E_{AH} = \chi_3 + \chi_6,$ де, χ_3 – чисельність зайнятих в економіці, осіб; χ_6 – чисельність безробітних, осіб
2. Рівень економічної активності населення ($P_{EАН}$)	$P_{EАН} = \frac{E_{AH}}{\chi_{cp}} \times 100 \%;$ де ЕАН – чисельність економічно активного населення, осіб; χ_{cp} – середньорічна чисельність населення, осіб
3. Рівень зайнятості (P_3)	$P_3 = \frac{\chi_3}{H} \times 100 \%;$ де H – чисельність населення, осіб
4. Рівень зайнятості (за МОП)	$P_3 = \frac{\chi_3}{E_{AH}} \times 100 \%;$ де ЕАН – чисельність економічно активного населення, осіб;
5. Коефіцієнт участі в робочій силі (K_{pc})	$K_{pc} = \frac{PC}{\chi_{n(дор.)}} \times 100 \%;$ де PC – робоча сила, осіб; $\chi_{n(дор.)}$ – чисельність дорослого населення, осіб

6.2. Сутність та види безробіття

Ставлення до безробіття як до соціально-економічного явища не завжди було однозначним і з часом змінювалося. На початку XX ст., коли розміри безробіття у світовому масштабі були досить великі, вважалося, що воно є найбільшим соціальним злом, із яким держава має боротися всіма способами й методами. У середині XX ст. в умовах побудови суспільств із соціальною ринковою економікою сформувався новий погляд на безробіття як на соціальне явище, що через епізодичний характер не становить серйозних проблем для держави.

Першу спробу пояснити сутність і причини безробіття зробив Т. Мальтус. Його концепція з певними модифікаціями існує й досі. Засобами усунення безробіття Мальтус і неомальтузіанці вважають війни, епідемії, свідоме обмеження народжуваності тощо.

У сер. 50-х рр. XX ст. виникла технологічна концепція існування безробіття, згідно з якою причиною його появи є науково-технічний прогрес, технічні зміни у виробництві, особливо несподівані, непрогнозовані. Боротися з безробіттям, на думку авторів концепції, слід шляхом обмеження темпів і масштабів технологічного прогресу, його сповільнення.

Найпоширенішою на сучасному етапі є кейнсіанська теорія, згідно з якою причиною безробіття є недостатній попит на товари, зумовлений схильністю людей до заощаджень і недостатніми стимулами до інвестицій. Ліквідувати безробіття можна шляхом державного стимулювання попиту та інвестицій. Значну роль (особливо щодо зростання інвестицій) відведено зниженню позичкового відсотка. Засобом боротьби з безробіттям Дж. Кейнс вважав збільшення воєнних витрат.

Основними причинами виникнення безробіття є:

проблема молодіжного безробіття, адже молодь без досвіду роботи зазнає найбільших труднощів пошуку роботи, особливо офіційного працевлаштування;

структурні зрушення (міжгалузеві, внутрішньогалузеві, регіональні) в економіці, що виявляються у впровадженні нових технологій, згортанні виробництва у традиційних галузях, закритті технічно відсталих підприємств;

проблеми безробіття серед людей старшого віку;

відповідне скорочення сукупного попиту на робочу силу;

політика уряду в галузі оплати праці;

скорочення купівельної спроможності населення;
утрата бюджетом платників податків;
сезонні зміни в рівні виробництва в окремих галузях;
зміни в демографічній структурі населення
рух робочої сили (професійний, соціальний, регіональний).

Безробіття – це складне економічне, соціальне та психологічне явище, коли частина економічно активного населення є бездіальною (не працює) через брак відповідної роботи.

Сучасні теорії ринку праці, новітні дослідження в цій сфері своїм предметом мають різні види безробіття, які класифікують за відповідними ознаками (табл. 6.4).

Таблиця 6.4

Види безробіття та їхня сутнісна характеристика

Критерії	Види безробіття	Сутнісні характеристики
1	2	3
За повнотою обліку	офіційне (zareєстроване)	zareєстроване Державною службою зайнятості України
	реальне	виявлене в результаті обстежень економічної активності населення
За формами вияву	відкрите	існування явно незайнятого населення
	приховане (латентне)	означає, що на підприємствах є надлишкова кількість працівників; спостерігають тоді, коли працівники підприємства тимчасово переводяться на роботу в умовах неповного робочого дня, працівники перебувають у вимушених відпустках без збереження чи з частковим збереженням заробітної плати
За поширеністю	загальне	визначають на національному рівні
	галузеве	за видами економічної діяльності
	регіональне	визначають за окремими регіонами
За причинами виникнення	циклічне (кон'юнктурне)	виникає внаслідок коливань економіки; у фазі рецесії підприємства звільняють робітників та наймають на роботу за економічного піднесення; кон'юнктурне безробіття зникає через 2–3 роки
	сезонне	результат природних коливань кліматичних умов протягом року або коливань попиту; зникає протягом року
	фрикційне	пов'язане з добровільною зміною працівниками свого місця роботи та періодами тимчасового звільнення; необхідне для пошуків нової роботи у зв'язку зі здобуттям освіти, виходом із декретної відпустки, переїздом

Закінчення табл. 6.4

1	2	3
	структурне	виникає в результаті зміни структури економіки, викликане науково-технічним прогресом і зміною структури потрібних кадрів
	технологічне	пов'язане з ліквідацією робочих місць, унаслідок модернізації, застосування нових технологій
	застійне	явище, коли частина працездатного населення живе випадковими заробітками
за соціально-професійним складом безробітних	професійне	визначають в аспекті окремих процесів та професійних груп
	етнічне	серед представників етнічних груп: ромське населення, болгари, угорці, румуни
	молодіжне	серед зайнятого населення віком від 15–35 років
	жіноче	серед жінок, зокрема серед багатодітних матерів
	маржинальне	серед соціально-вразливих груп населення (неповноправні, інваліди)
за причинами звільнення робочої сили	природне (рівноважне)	відсоток безробіття, який неможливо усунути навіть за найкращого розвитку кон'юнктури; виникає внаслідок фрикційного, добровільного та структурного безробіття; група безробітних, які не в змозі знайти роботу у зв'язку з кваліфікацією, віком, станом здоров'я, місцем проживання або неможливістю бажанням до праці
	добровільне	виникає внаслідок того, що деякі працівники не хочуть працювати за запропоновану їм зарплату, але стали б до роботи, як би плата була вищою
	вимушене	людина у працездатному віці не працює з незалежних від неї причин, вона може й хоче працювати, має достатню кваліфікацію, шукає роботу, але не може знайти її, бо не має вільних робочих місць
	інституційне	породжено самою будовою ринку робочої сили, факторами, які впливають на попит і пропозицію робочої сили

Офіційно зареєстроване безробіття – це загальна кількість осіб найманої праці, які подали заяви до Державної служби зайнятості України про надання допомоги.

За визначення МОП, безробітними є особи у віці 15–70 років (зареєстровані й незареєстровані в Державній службі зайнятості України), які відповідають трьом умовам:

- не мають роботи (прибуткового заняття);
- шукають роботу або намагаються організувати власну справу;
- готові стати до роботи упродовж наступних двох тижнів. До цієї

категорії належать особи, що навчаються за скеруваннями служби зайнятості, знайшли роботу й чекають відповіді або готуються почати працювати, але нині ще не працюють.

За Законом України «Про зайнятість населення» **безробітний** – це особа віком від 15–70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна стати до роботи [104].

Статусу безробітного за законом може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна стати до роботи;

2) особа з інвалідністю, яка не досягла встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» пенсійного віку та отримує пенсію за інвалідністю або соціальну допомогу, відповідно до законів України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» і «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю»;

3) особа, що досягла 16-річного віку, яка працювала й була звільнена, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

1) віком до 16 років, за винятком тих, які працювали й були звільнені, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці;

2) які вперше шукають роботу й не мають професії (спеціальності), зокрема випускники загальноосвітніх шкіл, якщо вони відмовляються від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи (навіть тимчасової);

3) які відмовилися від двох пропозицій їм роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, котрі шукають роботу;

4) які мають право на пенсію, відповідно до законодавства України.

Рівень безробіття становить відношення чисельності безробітних до чисельності робочої сили (або економічно активного населення). Переважно, визначають середньомісячний рівень безробіття протягом року.

Рівень безробіття – це кількісний показник, який визначають як відношення кількості безробітних до загальної чисельності економічно активного працездатного населення країни (регіону, соціальної групи), та вимірюють у відсотках.

Безробіття, як вже було сказано, – це вимушена незайнятість, обумовлена порушенням рівноваги на ринку праці. Картину безробіття може дати сукупність показників, найбільш важливими з яких є три:

працездатне населення;

робоча сила;

рівень безробіття.

Слід розглянути основні показники рівня безробіття (табл. 6.5).

Таблиця 6.5

Показники рівня безробіття населення

Показники	Формули розрахунку
1. Рівень безробіття (P_B)	$P_B = \frac{Ч_B}{ЕАН} \times 100 \text{ \%};$ де $Ч_B$ – чисельність безробітних, осіб
2. Рівень зареєстрованого безробіття ($P_{з.б}$) (за МОП)	$P_{з.б} = \frac{Ч_{з.б}}{ЕАН} \times 100 \text{ \%};$ де $Ч_{з.б}$ – чисельність зареєстрованих безробітних, осіб
3. Природний рівень безробіття	сума фрикційного та структурного безробіття, наявність яких вважають неминучим і припустимим явищем на ринку праці
4. Повна зайнятість	цей термін не означає абсолютної, 100 % зайнятості. Її досягають за відсутності циклічного безробіття, тобто коли його рівень дорівнює нулю

6.3. Державне регулювання зайнятості

Реалізація політики зайнятості передбачає здійснення сукупності заходів соціально-економічного, адміністративного і правового порядку, спрямованих на забезпечення повної та продуктивної зайнятості всіх, хто бажає працювати. Повна зайнятість передбачає надання всьому

працездатному населенню реальних можливостей для суспільно-корисної праці. Політика зайнятості – це інструмент планомірного, цілеспрямованого впливу держави на важливий фактор виробництва – робочу силу, із метою оптимізації умов її функціонування та вдосконалення.

Державна політика України щодо зайнятості населення ґрунтується на наступних дисциплінарних засадах:

забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової, національної незалежності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, у реалізації права на вільний вибір виду діяльності, відповідно до здібностей та професійної підготовки, з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобігання безробіттю, створення нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

координація діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної й соціальної політики на основі державних і регіональних програм зайнятості;

співробітництва профспілок, асоціацій (спілок підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів) з органами державного управління в розробленні, реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення та контролі за їхнім виконанням;

міжнародне співробітництво у вирішенні питань зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом здійснення активної соціально-економічної політики, спрямованої на забезпечення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулюванні створенню нових робочих місць та розвитку підприємства.

Досягнення повної та продуктивної зайнятості як стратегічна мета політики зайнятості конкретизовано в низці *завдань*:

досягнення оптимального співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, яке стримувало б зростання безробіття в соціально допустимих межах;

стимулювання територіально-галузевої та професійно-кваліфікаційної мобільності робочої сили, підвищення її кості;

забезпечення відповідності загальноосвітньої та професійної підготовки працівників сучасному науково-технічному рівню, структурі й динаміці суспільного виробництва;

підтримання соціальної стабільності в суспільстві засобами соціального захисту соціально вразливих верств населення.

Найважливішою передумовою й складовим елементом реалізації таких завдань та формування соціально-економічних умов є державне регулювання зайнятості. **Державне регулювання зайнятості населення** – це система соціально-економічних й організаційно-правових заходів, які розробляють і реалізують органи державної влади, спрямовані на забезпечення ефективної зайнятості трудових ресурсів.

Основною метою державного регулювання зайнятості населення має стати досягнення, підтримання повної ефективної зайнятості населення, раціональний розподіл зайнятих за сферами застосування праці, територією. За цих умов концептуальні умови регулювання зайнятості населення в Україні мають полягати в органічному поєднанні механізму саморегулювання та державного регулювання.

Державна політика щодо зайнятості населення ґрунтується на наступних *принципах*:

1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно вибраної зайнятості у процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;

2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;

3) забезпечення рівних можливостей населення в реалізації конституційного права на працю;

4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їхнього права на працю;

2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення, відповідно до суспільних потреб;

3) сприяння зайнятості населення, зокрема в сільській місцевості та на депресивних територіях;

4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;

5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);

6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно вибраної зайнятості;

7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;

8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, зокрема шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Державне регулювання зайнятості населення здійснюють на основі методів прямого та опосередкованого впливу.

До методів *прямого впливу* належать: законодавчі акти, програми, які мають силу закону, а також інші нормативно-правові акти, що регламентують процеси зайнятості трудових ресурсів.

Опосередковані методи державного регулювання зайнятості спрямовано на підтримку діяльності підприємств, установ та організацій, із метою збільшення кількості робочих місць унаслідок зростання та децентралізації виробництва.

Система державного регулювання зайнятості складається із трьох ієрархічних рівнів:

макрорівня (держава);

мезорівня (регіон);

мікрорівня (галузь, підприємство, домогосподарство).

Напрями державного управління зайнятістю на першому, другому і деякою мірою на третьому рівні мають бути такі:

погодження соціальної, демографічної, міграційної політики із цілями та пріоритетами політики зайнятості;

погодження фінансово-кредитної, структурної, інвестиційної, зовнішньо-економічної політики із системою цілей політики зайнятості;

здійснення політики працевлаштування та соціальної підтримки незайнятого населення.

Різниця полягає в тому, що до *макрорівня*, зокрема до основних завдань політики зайнятості, **слід зарахувати**:

мінімізацію впливу кваліфікованих кадрів за кордон;

працевлаштування мігрантів, біженців та переселенців;
регулювання трудових доходів;
регулювання якісних характеристик (стану здоров'я, освіти) населення працездатного віку;
ухвалення рішень щодо державного замовлення та купівлі продукції, насамперед оборонного та інфраструктурного походження (засоби авіаційного, морського та інших видів транспорту, зв'язку);
вирішення проблем, пов'язаних із державними інвестиційними програмами, субвенціями, кредитами й податковими пільгами, спрямованими на підтримку виробництва та робочих місць у пріоритетних галузях;
державну підтримку розвитку фермерства, малого та середнього бізнесу;
постприватизаційну підтримку підприємств;
організацію санації з найменшими витратами для прийняття;
регулювання зовнішньоекономічної політики (залучення інвестицій із-за кордону та вплив капіталів із країни поліпшують інвестиційний клімат, створюють передумови для розвитку системи робочих місць, а підтримка високого курсу гривні стимулює збереження наявних та створення нових робочих місць в експортно-орієнтованих галузях і виробітку товарів широкого вжитку, конкурентних з імпортними товарами на внутрішньому ринку);
удосконалення роботи Міністерства праці та соціальної політики України і Державної служби зайнятості України.

Регулювання зайнятості на рівні держави передбачає використання відповідних законодавчих і нормативних актів, програм зайнятості, економічних механізмів, дію яких поширено на всі суб'єкти ринку праці держави.

Особливо важливого значення набуває останніми роками новий напрям у системі управління зайнятістю – регіональне управління. Регулювання зайнятості на рівні регіону передбачає розроблення регіональних програм зайнятості, систему спеціалізованих нормативних актів, прийнятих на рівні регіону, що впливають на функціонування ринку праці.

До питань *регіонального рівня* управління зайнятістю належить регулювання таких проблем:

розвиток якості робочої сили через освіту, професійну підготовку та

перепідготовку;

удосконалення інформаційної системи на ринку праці;

цільова підтримка робочих місць;

розвиток механізмів працевлаштування, зокрема працевлаштування біженців, переселенців, безробітних з тривалими термінами незайнятості, жінок, молоді та підлітків, організація професійного консультування, професійного навчання безробітних;

організація громадських тимчасових і сезонних робіт.

На *мікрорівні* політику зайнятості реалізують у 2-х основних напрямках:

через удосконалення системи управління персоналом на підприємствах, в організаціях та установах і вибір такої моделі управління, яка більшою мірою буде сприяти збереженню тих, хто праціє;

через подальше збереження відтворювальних функцій домогосподарств, адже вони є суб'єктами створювання робочих місць.

Розрізняють **державну активну і пасивну політику** зайнятості:

Активна політика зайнятості становить сукупність правових, організаційних та економічних заходів, що вживає держава, із метою запобігання безробіттю. Така політика охоплює:

1) заходи, пов'язані із запобіганням звільненню працівників для збереження робочих місць;

2) навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації осіб, які шукають роботу;

3) активний пошук і підбір робочих місць;

4) субсидування створення нових робочих місць (як на наявних підприємствах, так і шляхом розвитку самозайнятості);

5) організацію нових робочих місць через систему громадських робіт.

Пасивна політика зайнятості – це сукупність заходів спрямованих на згладжування негативних наслідків безробіття. Вона переважно охоплює:

1) виплату гарантованого державою допомоги у зв'язку з безробіттям, а після закінченню його терміну – матеріальної допомоги (соціальної допомоги);

2) виплату доплат на утриманців, а також можливу видачу недорогих товарів першої необхідності, включаючи продукти харчування, організацію дешевого харчування у спеціальних їдальнях, інші заходи.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» державну політику України в галузі сприяння зайнятості спрямовано на:

- розвиток людських ресурсів;

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам України в реалізації права на добровільну працю і вільний вибір зайнятості;

- створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток людини;

- підтримку трудової й підприємницької ініціативи громадян, що здійснюють у межах законності;

- забезпечення соціального захисту в галузі зайнятості населення, уживання спеціальних заходів, що сприяють забезпеченню зайнятості громадян, які особливо потребують соціального захисту і зазнають труднощів пошуку роботи;

- запобігання масовому безробіттю і скорочення тривалого (більше від одного року) безробіття;

- заохочення роботодавців, які зберігали наявні та створюють нові робочі місця;

- координацію діяльності у сфері зайнятості населення з діяльністю за іншими напрямками економічної й соціальної політики, включаючи інвестиційну політику, соціальне забезпечення, регулювання зростання і розподіл доходів запобігання інфляції;

- координацію діяльності державних органів профспілок, інших представницьких органів працівників і роботодавців у розробленні та реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення й контролю за ними;

- міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи питання, пов'язані із трудовою діяльністю громадян України за її межами й іноземних громадян на території України.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки громадян, які тимчасово не працюють у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, створюють Державну службу зайнятості України, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства праці та соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

Соціальний захист населення від безробіття в наш час здійснюють на основі положень Конституції України, базових основ

законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері страхування на випадок безробіття, норм міжнародних договорів України, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України.

Соціальний захист економічно активного населення здійснюють за такими *основними напрямками*:

заходи держави, пов'язані із кваліфікаційною підготовкою до трудової діяльності;

заходи, що забезпечують можливість реалізації здібностей кожного у процесі трудової та виробничої-діяльності й сам процес такої діяльності;

заходи, спрямовані на створення нових робочих місць і підтримку працівників, які втратили роботу.

Реалізацію державних гарантій соціального захисту громадян від безробіття забезпечено шляхом:

загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

наданням гарантій працівникам, які втратили роботу, у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці;

наданням додаткових гарантій для окремих категорій громадян, які не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці;

наданням гарантій для осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями;

добровільної участі громадян у недержавному страхуванні від безробіття.

Зареєстровані безробітні мають право на:

отримання від Державної служби зайнятості України інформації про свої права та обов'язки у статусі безробітного, обов'язки державних органів щодо зайнятості та соціального захисту від безробіття;

отримання від Державної служби зайнятості України консультаційних, інформаційних і профорієнтаційних послуг, із метою вибору професії та працевлаштування;

отримання від Державної служби зайнятості України інформації щодо відомостей про себе, які містяться в банку даних Державної служби зайнятості, забезпечення їхньої конфіденційності, якщо особа

вважає їх такими;

отримання від Державної служби зайнятості України консультаційної допомоги щодо самостійного пошуку роботи;

отримання від Державної служби зайнятості України послуг із пошуку прийнятної роботи та сприяння у працевлаштуванні;

участь в оплачуваних громадських роботах;

безоплатну професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації;

матеріальне забезпечення на випадок безробіття.

Громадяни, визнані безробітними, підлягають соціальному забезпеченню, згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». *Видами матеріального забезпечення за цим Законом є:*

допомога у зв'язку з безробіттям, зокрема одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;

допомога у зв'язку з частковим безробіттям;

матеріальна допомога в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;

матеріальна допомога у зв'язку з безробіттям, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні;

допомога на поховання в разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Допомогу у зв'язку з безробіттям виплачують, залежно від тривалості безробіття, у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів – 100 %; протягом наступних 90 календарних днів – 10; у подальшому – 70 %.

Із метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Законом України «Про зайнятість населення» передбачено розроблення Кабінетом Міністрів України та виконавчими органами відповідних рад річних і довгострокових державних та територіальних *програм зайнятості населення*.

Державна програма зайнятості охоплює систему заходів цілеспрямованого впливу на всі аспекти функціонування ринку робочої сили: співвідношення попиту і пропозиції, кількісні та якісні параметри формування робочої сили, умови зайнятості, соціальних захист тимчасово незайнятого й безробітного населення, із метою забезпечення ефектив-

ності суспільного виробництва і соціальної рівноваги в суспільстві.

Її спрямовано на:

а) сприяння розвитку та структурній перебудові економіки, створенню умов для спрямовування вивільнюваних працівників насамперед на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства;

б) запобігання розвитку безробіття і його скороченню підвищенням економічної зацікавленості підприємств та організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

в) поліпшення системи відтворення робочої сили в поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації населення, ефективне використання трудових ресурсів;

г) захист безробітних і їхніх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту й нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

д) формування матеріальної, кадрової, інформаційної, статистичної, фінансової та науково-методичної бази Державної служби зайнятості України;

е) заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості.

Процес розроблення Програми зайнятості України складається з таких етапів.

1. Розроблення концепції (концептуальних підходів) і структури програми, організаційного механізму, координації робіт. Цей етап має завершитися розглядом концепції, структури та графіка розроблення проекту програми на засіданні колегії Міністерства праці та соціальної політики України за участю представників інших міністерств, які беруть участь у розробленні проекту.

2. Розроблення методичних засад побудови Програми, обґрунтування її цілей, завдань, пріоритетів, а також визначення основних напрямів і розроблення законів Державної програми зайнятості.

3. Прогнозне оцінювання зайнятості населення України на наступний рік, розрахунки основних показників зайнятості з урахуванням основних макроекономічних показників, економічного та соціального розвитку України на наступні роки.

4. Подання до співвиконавців Програми зайнятості населення орієнти-

рів щодо основних напрямів державної політики з питань зайнятості населення й основних макроекономічних показників Програми зайнятості з урахуванням показників економічного та соціального розвитку України.

5. Розроблення на відповідних рівнях регіональних програм зайнятості з урахуванням доведених до них Міністерством праці та соціальної політики України основних напрямів державної політики у сфері регулювання зайнятості на наступні роки.

6. Розроблення проекту Програми зайнятості населення на наступні роки завершують з урахуванням даних регіональних програм зайнятості населення і подання основних показників до Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України для включення до державної програми економічного й соціального розвитку і Державного бюджету України.

7. Доведення до відома центральних і регіональних органів виконавчої влади завдань щодо опрацювання й уточнення проекту програми зайнятості.

8. Доопрацьований та уточнений проект Програми зайнятості населення України з розробленими відповідними заходами її реалізації подають до Кабінету Міністрів України на затвердження. Після затвердження програма підлягає виконанню.

Програма зайнятості на базовому і територіальному рівнях складається з трьох основних розділів: у I розділі ґрунтовно описано демографічну ситуацію в регіоні, стан зайнятості населення, кон'юнктуру ринку праці за звітний період; у II розділі розробляють заходи активної політики сприяння зайнятості; у III розділі – проект розвитку ринку праці та державного регулювання соціально-трудових відносин і соціальної сфери, зокрема:

стабілізацію сфери прикладання праці та сприяння зменшенню прихованого безробіття;

створення додаткових робочих місць, сприяння підприємництву;

організацію громадських робіт;

профорієнтаційну роботу, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації вивільнених працівників і незайнятого населення;

розвиток служби зайнятості;

наукове та рекламне забезпечення програми;

фінансове забезпечення програми;

реалізацію програми.

Практичні завдання до теми 6

Завдання 6.1. Розрахуйте такі показники:

чисельність економічно активного населення;

рівень економічної активності населення регіону;

рівні зайнятості й безробіття.

Визначте, як змінилася кількість безробітних на 1 000 зайнятих у регіоні, якщо в попередньому році вона становила 250 осіб. Зробіть висновки. Вихідні дані по регіону: середньорічна чисельність населення – 8 700 тис. осіб; усього зайнято в економіці – 4 500 тис. осіб; чисельність безробітних – 530 тис. осіб.

Завдання 6.2. Виходячи з даних табл. 6.1, розрахуйте показники структур причин незанятості та тривалості безробіття, порівняйте структури жінок і чоловіків. Проаналізуйте динаміку середньої тривалості безробіття.

Таблиця 6.1

Розподіл безробітних за причинами незанятості
та тривалості безробіття (тис. осіб)

Безробітні за причинами та тривалістю незанятості	2017 р.		2018 р.	
	жінки	чоловіки	жінки	чоловіки
1	2	3	4	5
За причинами незанятості				
Усього				
звільнені, у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією, конверсією виробництва, скороченням штатів	284,4	231,2	557,1	490,9
звільнені за власним бажанням	305,9	336,2	288,0	419,2
демобілізовані з військової служби	0	88,6	0	93,3
не працевлаштовані особи після закінчення середньої школи, ПТУ і ВНЗ	206,3	127,6	261,5	209,6
звільнені за станом здоров'я, переходом на інвалідність	120,2	176,3	11,4	23,0
звільнені у зв'язку із закінченням терміну контракту	16,6	57,6	48,0	76,1
інші причини безробіття	6,9	39,7	97,3	123,4

1	2	3	4	5
За тривалістю безробіття				
Усього				
до 1 місяця	37,6	57,1	37,9	43,1
від 1 до 3 місяців	102,5	178,7	127,6	155,0
від 3 до 6 місяців	146,7	174,4	141,5	179,4
від 6 до 9 місяців	75,2	96,2	315,8	356,0
від 9 місяців до 1 року	94,0	113,1	111,2	137,8

Методичні рекомендації до виконання практичних завдань

Завдання 6.1

1. Чисельність економічно активного населення ($E_{\text{акт.}}$):

$$E_{\text{акт.}} = Ч_з + Ч_б, \quad (6.1)$$

де $Ч_з$ – чисельність зайнятих в економіці, осіб;

$Ч_б$ – чисельність безробітних, осіб.

2. Рівень економічної активності населення ($P_{E_{\text{акт.}}}$):

$$P_{E_{\text{акт.}}} = \frac{E_{\text{акт.}}}{Ч_{\text{ср}}} \times 100\%; \quad (6.2)$$

де $E_{\text{акт.}}$ – чисельність економічно активного населення, осіб.

$Ч_{\text{ср.}}$ – середньорічна чисельність населення, осіб

3. Рівень зайнятості ($P_з$):

$$P_з = \frac{Ч_з}{E_{\text{акт}}} \times 100 \%; \quad (6.3)$$

де $Ч_з$ – чисельність зайнятих в економіці, осіб.

4. Рівень безробіття (P_B):

$$P_{B.} = \frac{Ч_Б}{E_{акт}} \times 100 \text{ \%}; \quad (6.4)$$

де $Ч_Б$ – чисельність безробітних, осіб

5. Число безробітних на 1 000 зайнятих ($Ч_{Б/з}$):

$$Ч_{Б/з} = \frac{Ч_Б}{Ч_з} \times 1\,000 \quad (6.5)$$

Тестові завдання до теми 6

Тести одиничного вибору

1. Надання суспільством усьому економічно активному населенню можливості займатися суспільно корисною працею, на основі якої здійснено індивідуальне й колективне відтворення робочої сили та задоволення всієї сукупності потреб, – це:

- а) повна зайнятість;
- б) продуктивна зайнятість;
- в) ефективна зайнятість;
- г) раціональна зайнятість.

2. Безробітними вважаються особи, які:

- а) не мають прибуткового заняття;
- б) не мають належного рівня освіти;
- в) отримують пенсію;
- г) звільнені з підприємств, організацій;
- д) усі відповіді правильні.

3. За соціально-професійним складом безробітних безробіття класифікують на такі види:

- а) галузеве;
- б) жіноче;
- в) молодіжне;
- г) етнічне;
- д) приховане;
- е) професійне;

- є) правильні відповіді б), в), г), е);
- ж) правильні відповіді а), в), г), е);
- з) усі відповіді правильні

4. За законністю працевлаштування розрізняють такі види зайнятості:

- а) повну й неповну;
- б) стандартну й нестандартну;
- в) формальну й неформальну;
- г) зайнятість чоловіків і зайнятість жінок;
- д) немає правильної відповіді.

Тести множинного вибору

5. Концепція зайнятості охоплює такі види зайнятості:

- а) продуктивну;
- б) неповну;
- в) раціональну;
- г) ефективну;
- д) неефективну;
- е) повну.

6. До видів зайнятості за характером діяльності зараховують:

- а) роботу на підприємствах;
- б) нагляд за хворими та особами з інвалідністю;
- в) службу в армії;
- г) денне навчання в навчальних закладах;
- д) заочне навчання в навчальних закладах.

7. За поширеністю безробіття розподіляють на:

- а) регіональне;
- б) загальне;
- в) обласне;
- г) галузеве;
- д) районне.

8. Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

- а) які шукають роботу або намагаються організувати власну справу;

- б) віком до 16 років;
- в) які вперше шукають роботу та не мають професії;
- г) які мають право на пенсію.

Тести на доповнення

- 9. Повна зайнятість – це
- 10. Фрикціне безробіття – це

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 6

- 1. Як ви розумієте поняття «зайнятість населення»?
- 2. Надайте характеристику зайнятості відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»?
- 3. Розкрийте сутність основних концепцій зайнятості.
- 4. За якими критеріями визначають види зайнятості на ринку праці?
- 5. Дайте визначення безробіття.
- 6. Яким є статус, права, обов'язки безробітних, згідно з чинним законодавством?
- 7. Назвіть основні види безробіття та розкрийте їхню сутність.
- 8. Якими, на вашу думку, є соціально-економічні наслідки безробіття на макро- і мікрорівні?
- 9. Які є умови виплати допомоги у зв'язку з безробіттям?
- 10. Яка мета розроблення державних, регіональних програм зайнятості?

Тема 7. Соціальне партнерство

Основні питання:

7.1. Сутність соціального партнерства

7.2. Суб'єкти соціального партнерства та їхні функції.

7.3. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Мета – оволодіння теоретичними засадами з питання соціального партнерства та набути практичних навичок у колективно-договірного регулюванні під час вирішення соціально-трудових конфліктів.

Професійні компетентності: здатність визначати суб'єктів соціального партнерства, їхні функції та основні принципи соціального партнерства та застосовувати їх при регулюванні соціально-трудових конфліктів.

Ключові поняття: соціальне партнерство, колективнотоговірні відносини, соціально-трудові конфлікти.

7.1. Сутність соціального партнерства

Ще з початку індустріалізації та поступового розвитку капіталістичних відносин і до тепер нагальним залишається проблема справедливого розподілу доданої вартості між власниками засобів виробництва та найманими працівниками. У ході свого розвитку суспільством було знайдено дієву систему погодження інтересів протидійних сторін на основах соціального партнерства, котре становить систему взаємовідношень між уповноваженими представниками працівників, з одного боку, представниками роботодавців (наймачів), із другого, та органами державної влади, із третього.

Виникнення, становлення й розвиток партнерських відносин викликано потребою в сучасних соціально-економічних і політичних подіях, що виявилися в утворенні та розвитку ринкових взаємовідносин в економіці України ХХ ст.

Соціальне партнерство – це складна система зв'язків між працівниками, представниками яких часто є профспілки, роботодавцями та державою, що безпосередньо спрямовано на позгодження інтересів трудового договору з питань урегулювання трудових відносин, а також із ряду питань установлення соціальних гарантій для працівників.

Прийнято вважати, що розвиток соціального партнерства розпочався в момент створення Міжнародної організації праці (МОП) 1919 р. Термін «соціальне партнерство» вперше застосовано в Австрії. Цей термін позначував учасників колективних взаємовідносин між роботодавцями (наймачами) та робітниками [85, с. 2]. Але ще 1891 р. Папа Лев XIII переймався питанням взаємодії й конфліктів між капіталістами та найманими робітниками. І вимагав соціальної справедливості до останніх. «Величезна помилка щодо розглянутого питання полягає в переконанні, що класи спочатку ворожі один одному, і що багатії й бідняки за самою своєю природою мають конфліктувати. Ця ідея є настільки ірраціональною і помилковою, що істиною є абсолютно протилежне твердження. Класи однаково мають потребу один в одному: капіталісти не можуть існувати без робітників, а й робітники не можуть без капіталістів. Такі обов'язки пов'язують пролетаря і робітника: чесно і повною мірою виконувати роботу, умови якої були вільно і справедливо погоджені та прийняті ... Такі обов'язки покладаються на багатого власника і роботодавця: не розглядати робітників як своїх кріпаків, але поважати в кожному з них його людську гідність ... Великий і головний обов'язок роботодавця – віддати кожному по його заслугах. Нарешті, багатим слід неухильно уникати скорочення заробітної плати силою чи шахрайством» [86].

В Україні цілісної системи соціального партнерства не існувало. Були лише такі окремі елементи, як колективні угоди, ради трудових колективів, виробничі наради тощо. Однак із визнанням незалежності нашої держави та починаючи з 90-х років XX ст. відбувається перехід економіки на ринкові відносини, а це потребувало перегляду наявних правових інструментів та перетворення їх для ефективного регулювання трудових відносин у сучасному суспільстві.

На рівні підприємств колективне співробітництво між соціальними партнерами було певною мірою налагоджене, а ось на більш високих – галузевому, національному та регіональному рівнях – слід було створювати принципово нове для нашої країни правове поле. Необхідно було вирішити проблему створення рівноправових представників від працівників, а також і від наймачів. Для утворення правового поля в цьому напрямі було здійснено ряд відповідних заходів. Так, 23 травня 1993 року створено Національну раду соціального партнерства, у цьому самому році прийнятий Закон України «Про колективні договори і угоди», згодом починають діяти тарифні угоди, генеральні угоди між Кабінетом Міністрів

України та профспілковими об'єднаннями, Конфедерацією роботодавців України. Пізніше ще було ухвалено закони України «Про оплату праці» (1995 р.), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Нещодавно було нарешті ухвалено Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2016 р.). На жаль, досі не ухвалено Закон України «Про соціальне партнерство», який подано до Верховної Ради України ще 1996 р. Але на цей час ухвалено вже достатньо законодавчих документів, щоб будувати міцну систему соціального партнерства в Україні.

Об'єкт соціального партнерства – це дійсний соціально-економічний стан різноманітних соціально-професійних груп, верств, спільнот; якість та рівень їхнього життя з погляду соціально допустимих та соціально гарантованих методів отримання доходу, розподілу суспільного багатства, згідно з мірою та якістю праці.

Предметом соціального партнерства в соціально-трудовій галузі є взаємовідносини щодо:

- а) відтворення робочої сили;
- б) створення та розвитку системи робочих місць, реформування ринку праці, затвердження гарантій зайнятості населення;
- в) захисту трудових прав громадян;
- г) умов та охорони праці;
- д) соціального захисту.

Система соціального партнерства має свої функції та принципи. Так функції соціального партнерства визначено інтересами його учасників: представництво державних інтересів у галузі праці, представництво від бізнесу, тобто роботодавців, та представництво інтересів самих працівників (рис. 7.1).

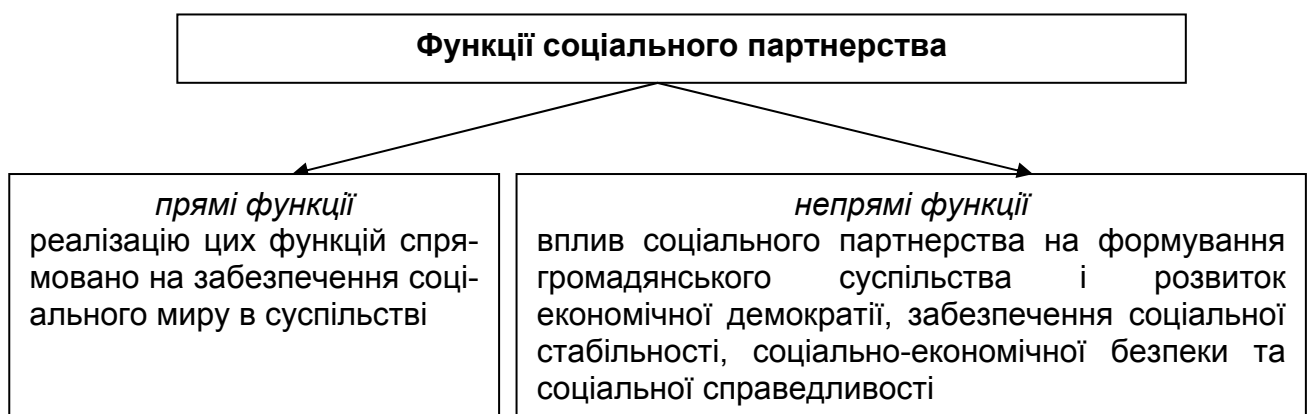


Рис. 7.1. Основні функції соціального партнерства

Принципи соціального партнерства визначають його зміст; переважно, переговорний характер вирішення конфліктів; погодження соціально-економічних взаємовідносин та політики доходів; погодження показників і критеріїв соціальної справедливості; реалізацію заходів гарантованого захисту й охорони інтересів усіх учасників соціального партнерства, затвердження системи загальнолюдських цінностей у виробництві та інших галузях суспільної праці; можливість найманих працівників брати участь в управлінні виробництвом та підприємством загалом (табл. 7.1).

Таблиця 7.1

Принципи соціального партнерства

Принципи	Пояснення
Законність	дотримання сторонами та їхніми представниками трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права
Повноважність і рівноправність сторін та їхніх представників	кожна зі сторін може бути ініціатором переговорів, у ході яких погоджують інтереси цих сторін
Свобода вибору та обговорення питань, які входять до сфери соціального партнерства	Кодекс законів про працю України дозволяє сторонам вибирати будь-яке коло питань, а не тільки рекомендовані
Добровільність і реальність узятих зобов'язань	сторони добровільно беруть на себе зобов'язання без примусу та погроз, узяті сторонами зобов'язання мають бути здійсненими
Обов'язковість виконання досягнутих домовленостей	кожна зі сторін, яка підписує договір або угоду, зобов'язана виконувати умови
Систематичний контроль за виконанням досягнутих домовленостей	систематичний контроль за виконанням укладених колективних договорів, угод здійснюють органи нагляду
Відповідальності за виконання взятих зобов'язань	установлено адміністративну відповідальність сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини колективних договорів та угод

Соціальне партнерство спроможне вирішувати безліч наявних суперечностей у соціально-трудовій сфері, але воно не спроможне зняти центральну суперечність між працею та капіталом.

Соціальне партнерство як злагоджена система зв'язків взаємо-

зацікавлених суб'єктів існує на підставі обоюдно погоджених принципів, завдань і мети, що допомагають досягти соціального порозуміння щодо важливих інтересів.

Соціальне партнерство становить специфічну форму соціальних взаємовідносин між трьома партнерами ринкової економіки: органами державної влади, працівниками та наймачами.

7.2. Суб'єкти соціального партнерства та їхні функції

Суб'єктами соціального партнерства як певного типу соціально-трудових відносин є власники, підприємці й наймані працівники, котрі вступають на ринку праці в певні відносини з питання купівлі-продажу робочої сили.

Переважно, суб'єктами соціального партнерства на практиці є: профсоюзи, наймачі (роботодавці), держава та органи, що мають мінімізувати наслідки конфліктів. У табл. 7.2 наведено представників суб'єктів соціального партнерства.

Таблиця 7.2

Суб'єкти соціального партнерства

Суб'єкти соціального партнерства	Їхні представники
представники держави	виконавчі органи влади
представники бізнесу (наймачів)	підприємці, акціонери, роботодавці та їхні громадські об'єднання
представники праці	наймані працівники та їхні професійні різноманітні об'єднання
представники органів, що мають мінімізувати наслідки конфліктів	посередницькі примиренські структури, незалежні експерти, арбітри тощо

Ще одним суб'єктом соціального партнерства можна вважати недержавні некомерційні організації, котрі сприяють задоволенню нематеріальних потреб громадян (груп населення), що потребують соціального захисту. Прикладами таких організацій слугують релігійні орга-

нізації, благодійні організації, спілки сліпих, органи самоорганізації населення тощо.

Слід розглянути більш детально функції, які виконують суб'єкти соціального партнерства.

Держава щодо соціального партнерства бере активну участь в особі органів виконавчої влади на всіх ієрархічних рівнях: національному, регіональному та галузевому. Функції держави в соціальному партнерстві наведено в табл. 7.3.

Таблиця 7.3

Функції держави як суб'єкта соціального партнерства

Функції держави в соціальному партнерстві	Деталізація функцій
1. Функція гаранта основних прав і свобод	організовує, координує та регулює соціально-трудова відносини, розробляє правові основи й організаційні форми соціального партнерства, правила і механізми взаємодії сторін, установлює обґрунтовані розміри стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг та гарантій).
2. Організатор та координатор переговорів	держава може бути незалежним регулятором соціально-трудова відносин, установлюючи юридичні межі, які захищають права профспілок та трудящих і закладають організаційні та процедурні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів
3. Арбітр під час вирішення трудових конфліктів	держава бере на себе функцію арбітра – сприяє вирішенню конфліктів через примирливі й арбітражні процедури

Для повноцінного виконання зазначених функцій держава формує необхідну законодавчо-правову основу, створюючи тим самим підґрунтя для сучасної системи соціального партнерства.

Професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудова) діяльності (навчання) [110].

Професійні спілки створюють для захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки, а також здійснення представництва. Профспілки, їхні об'єднання, відповідно до чинного законодавства виконують такі функції (табл. 7.4):

**Функції професійних спілок та їхніх об'єднань
як суб'єкта соціального партнерства**

Функції профспілок у соціальному партнерстві	Деталізація функцій
1. Право профспілок, їхніх об'єднань представляти й захищати права та інтереси членів профспілок	здійснюють представництво й захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади й органах місцевого самоврядування, у відносинах із роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян
2. Ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод	ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників
3. Захист прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю	здійснюють контроль за виконанням колективних договорів, угод; захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики в галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту; мають право вносити пропозиції суб'єктам права законодавчої ініціативи і відповідним органам державної влади про ухвалення або внесення змін до законів та інших нормативно-правових актів із питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин; здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, дотриманням законодавства про працю й охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих і санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту; мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проєктують, будують чи експлуатують, на відповідність їх нормативно-правовим актам із питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них

Підприємці (роботодавці, наймачі). Розвиток соціального партнерства дуже тісно пов'язаний зі становленням та розвитком підприємництва. Головна мета підприємця, насамперед, полягає в тому, щоб унесені ним гроші якнайшвидше давали прибуток. А це можливо лише за умови стабільного та сталого колективу. Отже, підприємець украй зацікавлений у соціальному партнерстві як важливому інструменті

соціального світу, йому не потрібні конфлікти, які можуть звести нанівець усі його зусилля з отримання прибутку.

Однак, незважаючи на однакову позицію підприємницьких структур із профспілками, у них є певні відмінності в цілях та позиціях щодо вирішень посталих перед ними проблем. У підприємця головна мета – отримання максимального прибутку, а у працівника – високої оплати праці. У підприємця (роботодавця, наймача) за будь-якої форми власності є намір привласнити неоплачену працю працівника, у профспілки основне завдання – домогтися, щоб рівень оплати праці забезпечував би відтворення робочої сили. Основне ж завдання соціального партнерства – знайти й розвинути спільні інтереси (точки дотику) у спільній трудовій діяльності, домовитися, ураховуючи, що сторони одна без одної обійтися не можуть.

Функції роботодавців та їхніх об'єднань як суб'єкта соціального партнерства наведено в табл. 7.5.

Таблиця 7.5

**Функції роботодавців та їхніх об'єднань
як суб'єкта соціального партнерства**

Функції роботодавців та їхніх об'єднань у соціальному партнерстві	Деталізація функцій
1. Право об'єднань роботодавців представляти й захищати права та інтереси своїх членів	представництво та захист спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та профспілками
2. Ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод	участь у проведенні переговорів й укладанні дво- і багатосторонніх угод на різних рівнях
3. Контроль за виконанням укладених домовленостей	управління діями під час виконання зобов'язань, згідно з укладеними домовленостями
4. Виконання ролі посередника, арбітра, миротворця	сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйкам; поширення управлінських знань, досвіду, надання роботодавцям послуг щодо врегулювання трудових конфліктів; розвиток співробітництва на засадах соціального партнерства з об'єднаннями найманих працівників як в Україні, так і за її межами; налагодження постійних контактів зі ЗМІ й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні

Позицію держави в соціальному партнерстві позначено не тільки його загальноекономічними та регулювальними функціями. Вона також виступає в кількох особах: власника, законодавця, посередника та координатора дій. Соціальну відповідальність держави виявляють у тому, що вона реалізує досить важливі *соціальні функції*:

регулює процеси поляризації збагачення, не дозволяє, щоб соціальна диференціація у країні перейшла дозволених межі. У соціальній політиці такі дії означають перерозподіл (на підставі закону) частки багатств для допомоги малозабезпеченим верствам населення;

установлює прожитковий мінімум, котрий реалізують через ухвалені закони про мінімальні розміри заробітної плати, пенсій, допомоги у зв'язку з безробіттям;

гарантує населенню встановлений перелік безкоштовних послуг у таких галузях, як освіта, охорона здоров'я, екологічна безпека, доступність до культурних послуг.

пропонує мінімальні умови для соціального страхування.

Як суб'єкт соціального партнерства держава виконує повсякчасно також свої адміністративні й інформаційні функції: розвиває підприємницьку діяльність, задовольняє громадські інтереси та потреби населення тощо.

Держава одночасно є власником і наймачем. Вона опосередковано, діючи через органи виконавчої влади, є однією зі сторін перемов, укладання договорів з іншими суб'єктами соціального партнерства, координування соціально-трудових взаємовідносин, а точніше управління цими відносинами.

Першочерговими елементами системи соціального партнерства є їхні сторони-суб'єкти й, насамперед, працівники та роботодавці (наймачі).

Історично так склалося, що терміни «роботодавець» і «найманий працівник» у науковій літературі використовують уже досить давно, на сьогодні досі не існує єдиного погодженого тлумачення їхньої сутності. Щодо терміна «роботодавець», то в чинних законодавчих документах і сучасній економічній літературі цей термін трактують дуже широко та неоднозначно. Науковці продовжують пошук найбільш комплексних визначень цього терміна.

Роботодавець (наймач) є носієм первинних прав у соціально-трудових відносинах. У трудових відносинах представником роботодавця

(наймача) як юридичної особи є керівник підприємства. До його функцій входить укладання індивідуальних і колективних договорів, звільнення робітників, виконання різноманітних завдань щодо організації виробництва, оперативного управління підприємством, згідно з укладеним трудовим договором (контрактом). Виходячи з усього зазначеного, є можливість надати комплексне визначення терміна «роботодавець».

Роботодавець – це юридична або фізична особа, яка володіє засобами виробництва, надає робочі місця, використовує найману працю, згідно із трудовим договором, який від роботодавця (наймача) – юридичної особи має укласти керівник підприємства (організації), а від роботодавця – фізичної особи – сама зазначена особа.

Спілки роботодавців виникають на підставі обопільних інтересів роботодавців як споживачів робочої сили. Маючи пряму зацікавленість в отриманні певних прибутків, розширенні ринків збуту товарів чи послуг тощо, підприємці в системі соціального партнерства знаходять перспективи здійснення позгодженої технічної, економічної й соціальної політики, удосконалення та розвитку виробництва без стресів і деструктивних конфліктів.

Прикладом таких спілок є Український союз промисловці і підприємців, який було засновано 99 великими підприємствами 1989 р. і реорганізовано 1991 р. Наразі він поєднує велику кількість державних та приватних підприємств, асоціації роботодавців і деяких фізичних осіб. Також дієвою є Спілка орендарів і підприємців України, що є практично єдиним представником приватного сектору, а також Українська національна асамблея підприємництва й тощо.

Термін «найманий працівник» також тривалий час опрацьовували, уточнювали та закріплювали в чинному законодавстві У багатьох формулюваннях зазначено, що найманий працівник – це особа, що уклала трудовий договір (контракт) для реалізації певної трудової функції. Для більш точного визначення статусу найманого працівника як сторони соціально-трудових взаємовідносин слід зробити акцент на характеристиках, указаних на рис. 7.2.

Слід наголосити, що стороною соціально-трудових взаємовідносин можуть бути тільки ті працівники, які уклали договір із наймачами. Але значну частку економічно активного населення, зайняту в неформальному секторі економіки, фактично викреслено з офіційної сфери соціально-трудових взаємовідносин.



Рис. 7.2. Характеристика поняття «найманий працівник»

7.3. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин є дієвим інструментом соціального партнерства. Від імені найманих працівників право на здійснення переговорного процесу й укладання колективних договорів та угод надають, переважно, професійним спілкам та їхнім об'єднанням, наділеним трудовими колективами певними повноваженнями. За наявності на підприємстві (організації), державному, галузевому, територіальному рівнях декількох різних профспілок або їхніх об'єднань вони мають утворити спільний представницький орган для здійснення переговорного процесу й укладання угоди або колективного договору. Не слід плутати ці два терміни. Розрізняють колективний договір та угоду.

У законодавстві наявні визначення термінів «колективна угода» та «колективний договір». Так, згідно з Кодексом законів про працю України та Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний

договір має бути укладений на всіх підприємствах, котрі використовують найману працю, між власником підприємства та трудовим колективом або між їхніми уповноваженими органами.

Отже, **колективний договір** – це такий правовий акт, який мають укласти на підприємствах, в установах, організаціях чи їхніх структурних підрозділах всіх форм власності й господарювання для регулювання соціально-трудових взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцем (наймачем) для позгодження обопільних інтересів. Цей договір обов'язково є двостороннім, його укладають в компаніях для управління трудовими взаємовідносинами між робітниками в особі профспілкового комітету та наймачем (адміністрацією в особі керівника), він регулює трудові взаємовідносини, конкретизуючи, доповнюючи та розвиваючи засади, які діють у галузевій, регіональній і генеральній угодах.

Колективна угода – це правовий акт, який укладають із метою регулювання соціально-трудових взаємовідносин на рівні галузі (галузева угода), на рівні регіону (регіональна угода) або на рівні країни (генеральна угода), між уповноваженими представниками найманих працівників, роботодавців та органів державної влади.

Тож, підбиваючи підсумок, колективний договір укладають на мікрорівні, тобто на рівні підприємства чи організації, а колективна угода має більш широкі горизонти, її укладаєть уже на галузевому, регіональному чи, навіть, національному рівнях.

Соціальне партнерство може існувати в різноманітних формах (рис. 7.3).

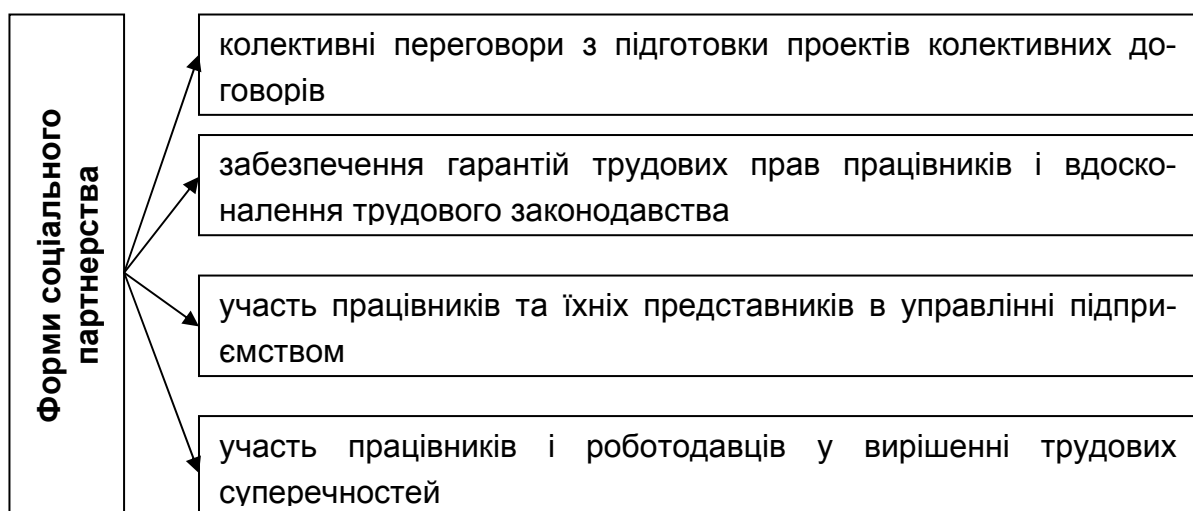


Рис. 7.3. **Форми соціального партнерства**

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових взаємовідносин забезпечує відповідний рівень працездатності системи соціального партнерства. Таке регулювання мають реалізувати на різних рівнях управління: галузевому, регіональному та національному (рис. 7.4).

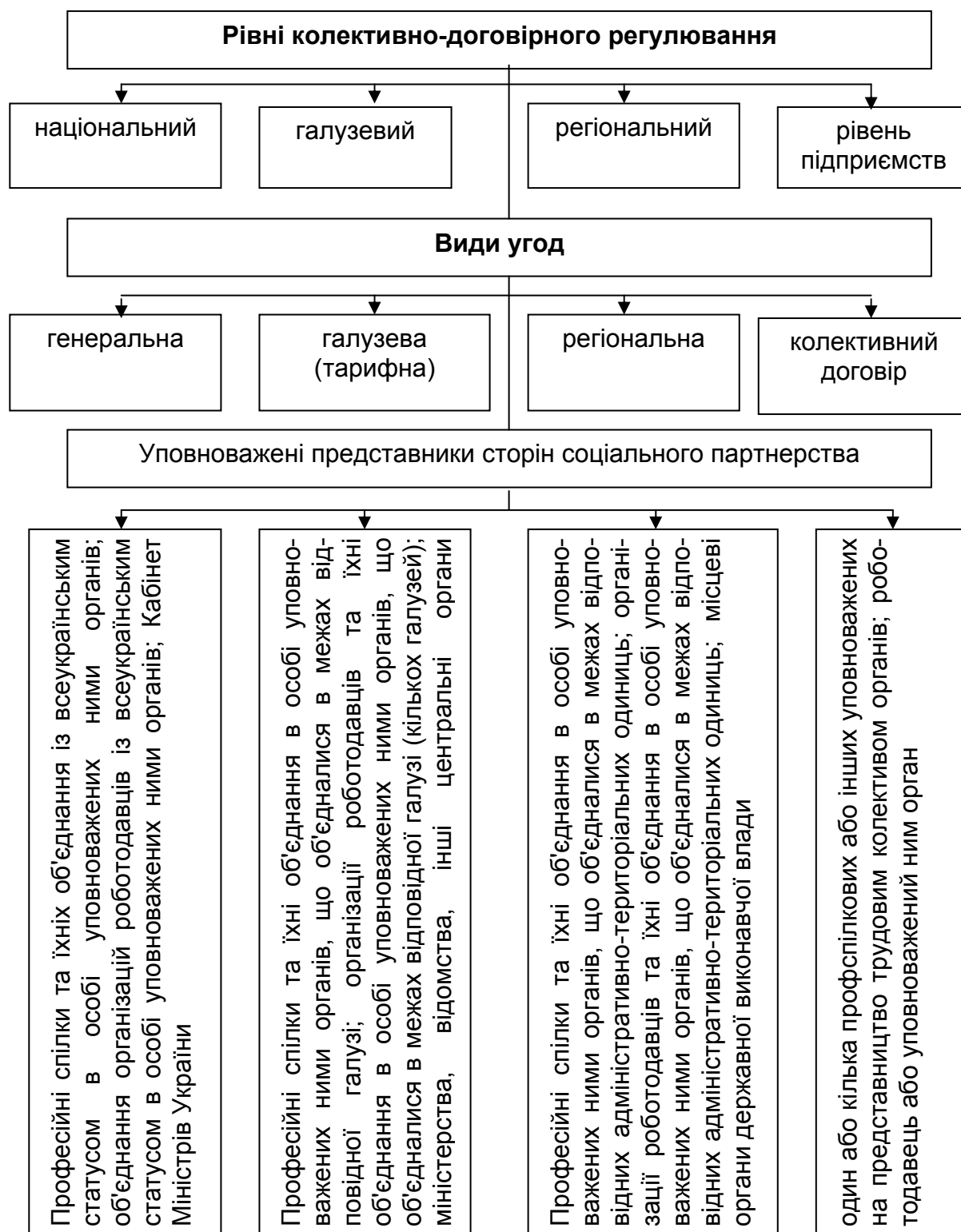


Рис. 7.4. Рівні колективно-договірного регулювання соціально-договірних відносин

Укладання відповідних угод на різних рівнях окреслює подальший розвиток соціального діалогу, досягнення стабільності та порозуміння в суспільстві. Національна система колективно-договірного управління складається з національного, галузевого, регіонального рівнів та рівня підприємств.

На *загальнонаціональному рівні* мають укладати такі генеральні угоди, предметом яких є такі питання:

- розподіл мінімальних тарифних ставок за видами діяльності, виробництва та робіт у виробничих секторах економіки, залежно від складності праці, але не нижче від установленної законодавством мінімальної заробітної плати;

- спільні для всієї країни мінімальні тарифні ставки компенсаційних доплат за працю в несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах, що розподіляють за видами та категоріями умов праці;

- спільні тарифні умови оплати праці працівників і службовців за загальними професіями та посадами;

 - максимальну тривалість робочого дня та тижня;

 - мінімальну тривалість відпустки, що мають оплачувати;

 - зобов'язання сторін із проблем зайнятості;

 - соціальний захист незахищених та мало захищених верств населення;

 - зобов'язання щодо поетапного підвищення соціальних гарантій;

 - виконання національних соціально-економічних програм;

 - охорону праці та питання захисту довкілля;

 - задоволення духовних потреб населення;

 - обопільні зобов'язання сторін щодо виконання домовленостей.

Питання, які може бути включено до *галузевої* та *регіональної* угод:

- спільна для підприємств певної галузі, території тарифні сітки працівників і шкала співвідношень мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, спеціалістів і службовців або спільна галузева й територіальна тарифна сітка для всіх категорій працівників;

- загальні для різних категорій працівників мінімальні суми доплат і надбавок, які беруть до уваги специфічність умов праці певних професійних груп деяких галузей, територій;

 - правила щодо організації та нормування праці;

 - зобов'язання сторін із проблем зайнятості;

 - вимоги до умов та охорони праці;

система контролю за дотриманням домовленостей;
порядок і терміни підписання колективних угод;
відповідальність сторін за невиконання або неналежне виконання угод.

Колективний договір на підприємствах має містити обов'язки сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних взаємовідносин, наприклад, це можуть бути такі пункти:

можливі зміни в організації виробництва та праці на підприємстві;
регулювання внутрішньої зайнятості на підприємстві;
розпорядок роботи підприємства, тривалість робочого дня, відпусток і відпочинку;
умови праці та її охорона;
форми й системи оплати праці робітників;
величина тарифних ставок та посадових окладів за розрядами робіт і посадами працівників;
види і величина надбавок, доплат, премій та інших заохочувальних і компенсаційних платежів, умови їхнього отримання;
правила оплати праці за понаднормову працю, простої виробництва не з вини працівника тощо;
побутове, медичне обслуговування, умови оздоровлення і відпочинку працівників;
взаємні обов'язки сторін щодо виконання домовленостей.

Питаннями генеральної, галузевої, регіональної угод, колективного договору можуть бути також інші аспекти оплати праці, надання соціальних гарантій і пільг певним працівникам або категоріям працівників.

Необхідно зазначити, що тарифні угоди на всеукраїнському рівні мають, переважно, соціальний, а не економічний характер. Колективний договір на підприємстві ставить акценти на економічних складових.

Рівноправність перспектив у соціально-трудових взаємовідносинах гарантованого, передусім, системою чинного національного законодавства.

Професійні спілки представляють і охороняють інтереси найманих працівників у сфері зайнятості, умов праці та виплати заробітної плати, у вирішенні різних соціальних питань, сприяючи цим відтворюванню робочої сили. Це головна функція існування професійних спілок, ступінь виконання цієї функції і є мірилом ефективності її діяльності. Професійні спілки – це, справді, одна з наймасовіших організацій, що представляє та закріплює соціально-економічні, соціально-трудова взаємовідносини

найманих працівників на ринку праці, охороняє інтереси людини як носія робочої сили.

Професійні спілки мають низку визначних характеристик:

а) це одне з наймасовіших об'єднань працівників, загальнодоступне для всіх бажаючих;

б) це організація, що своєю метою й інтересами найбільше відповідає інтересам працівників.

Форма організації професійних спілок може бути різною. Загалом критерієм вступу до профспілки є професія вступника (викладач, бухгалтер, енергетик тощо). Така організація за професійними ознаками наявна в Данії, Ісландії, Великій Британії та інших країнах. На одному й тому самому досить великому підприємстві найманих працівників мають право представляти декілька профспілок. Ще одним критерієм членства є галузь економіки (електроенергетика, металургія, вугільна промисловість, сільське господарство, будівництво тощо). Подібні професійні спілки є характерними для Німеччини, Франції, Італії, Норвегії та Швеції. У такому разі на підприємстві діє набагато менше професійних спілок, радше за все це може бути одна як для робітників, так і для службовців. Третій варіант є характерним для Японії, Швейцарії та інших країн, він вирізняється тим, що кожне окреме підприємство має свою власну професійну спілку, що істотно позначається на різниці в ступені зарплати на різних підприємствах.

Основні цілі, яку зазвичай прагнуть досягнути професійні спілки, – це підвищення рівня оплати праці, забезпечення робочими місцями членів професійної спілки, участь працівників в управлінні підприємством, а також покращення умов праці.

Одним із найдієвіших засобів впливу найманих працівників та їхніх професійних спілок на роботодавців (наймачів) є страйки. За тривалістю вони можуть бути одноденними й багатомісячними, кількість осіб, що можуть брати в них участь, коливається від десятків до кількох тисяч. Для забезпечення дієвості здійснення страйків професійні спілки беруть до уваги різноманітні засоби.

Щоб збільшити свою впливовість на час трудових конфліктів, професійні спілки взаємодіють одна з одною:

а) на час страйку в разі необхідності одна із професійних спілок може здійснювати фінансування витрат іншої за рахунок свого фонду;

б) іншим засобом надання дієвої підтримки є так звані страйки

солідарності. Прикладом може слугувати ситуація, коли страйк на текстильних фабриках може бути підтримано транспортними компаніями, що на час страйку не погоджуються вивозити вже готову продукцію із цих фабрик.

У процесі трудової діяльності між працівниками та роботодавцями (наймачами) відбувається зіткнення інтересів щодо певних об'єктів, які й будуть об'єктами суперечностей, серед них можна виділити такі: а) заробітну плату; б) зайнятість; в) охорону праці; г) пільги, гарантії та компенсації.

Яким чином відбувається реалізація соціального партнерства на рівні підприємств, і яка роль профспілок у цьому процесі, можна пояснити щодо об'єктів суперечностей у трудових відносинах (табл. 7.6) [6].

Таблиця 7.6

Роль профспілкової організації у вирішенні соціально-трудова суперечностей і конфліктів

Суперечності у трудових відносинах	Способи реалізації соціального партнерства
1. У сфері заробітної плати	Завдання профспілок у сфері регулювання заробітної плати через колективні угоди впливають із самої їхньої природи – як об'єднань працівників, із метою захисту їхніх інтересів та обмеження влади власників і роботодавців. Первинні профспілкові організації спільно з територіальною профспілкою мають здійснювати політику щодо забезпечення гідної заробітної плати працівникам і вирівнювання заробітних плат по певній галузі.
2. У сфері зайнятості	У процесі реформування будь-якої галузі постає питання про зайнятість персоналу, скорочення або, навпаки, розширення штату співробітників. Тому первинні профспілкові організації цих галузей мають стежити за дотриманням інтересів працівників і трудового законодавства.
3. У сфері охорони праці	Первинні профспілкові організації одним із пріоритетів своєї роботи мають ставити активну участь у роботі комітетів (комісій) з охорони праці. Основною ланкою громадського контролю на робочих місцях мають стати уповноважені з охорони праці від профспілки. Беручи участь у трудовому процесі й перебуваючи серед працівників, уповноважені мають здійснювати контроль за дотриманням працівниками й роботодавцями законодавчих актів з охорони праці, станом умов та охорони праці, брати участь у роботі з атестації робочих місць за умовами праці
4. У сфері додаткових соціальних пільг і гарантій	Первинна профспілкова організація стежить за виконанням умов колективного договору, укладеного між адміністрацією та проф.-спілкою. Під час укладання ж нового колективного договору профспілка намагається розширити або залишити на колишньому рівні перелік наданих пільг і гарантій працівникам відповідної галузі.

Таким чином, первинні профспілкові організації як суб'єкт трудових правовідносин відіграють украй важливу роль у регулюванні трудових відносин, вирішенні конфліктних ситуацій і суперечностей, котрі виникають між працівниками та роботодавцями (наймачами).

Профспілки як громадська організація здатні згодом еволюціонувати до рівня справжніх, спроможних захищати інтереси своїх членів представників трудящих. В умовах розвиненої ринкової економіки незалежні профспілки є гарантами соціальної справедливості й безпеки працівників. Використання ринкового механізму працівниками залежить, насамперед, від того, чи буде змога регулювати ринок у межах закону й політики. Зокрема, на ринку праці вагоме поліпшення позиції найманих працівників щодо роботодавців тільки в разі сильних та незалежних профспілок. Профспілки є противагою владі роботодавців. Але соціальні досягнення та закони, що захищають права, не створюються автоматично, їх необхідно виборювати.

Органами соціального партнерства в Україні є Національна рада соціального партнерства (НРСП) та регіональні ради соціального партнерства.

Національна рада соціального партнерства (НРСП) – є тристоронньою організацією, консультативним органом та звітує прямо Президентові. Головними цілями цієї організації є:

- а) подання пропозицій Президентові України з питань національної соціальної політики, створення тристоронньої домовленості з національних, економічних і соціальних проблем, із метою запобігання конфронтації;

- б) участь у розробленні законів та інших нормативно-правових документів у галузі соціально-трудових відносин (СТВ);

- в) подання рекомендацій із питань загальних і галузевих колективних домовленостей, а також розгляд заходів, реалізованих для укладання Генеральної тарифної угоди;

- г) регулювання позицій суб'єктів соціального партнерства з ухвалення або відхилення Конвенцій МОП;

- д) повідомлення громадськості через ЗМІ про наслідки домовленостей сторін щодо трудових і соціальних правовідносин.

Основними функціями регіональних рад соціального партнерства є відстеження соціально-економічної ситуації в регіоні, запобігання конфліктам, сприяння збалансуванню інтересів і можливостей усіх сторін СТВ.

Зараз в Україні єдність поглядів роботодавців та працівників виявляють в усвідомленні необхідності в системній перебудові соціальної політики в політику економічних трансформацій, у створенні ситуації, яка б допомагала розвитку виробництва як першооснови вирішення соціальних питань, у сприянні соціального миру, попередженні масової бідності та безробіття.

Практичні завдання до теми 7

Завдання 7.1. У законодавстві України застосовують термін «соціальне партнерство», в актах і практиці діяльності Міжнародної організації праці – термін «соціальний діалог». На вашу думку, чи є тотожними зазначені терміни? Дайте правове визначення поняття «соціальне партнерство», поясніть його.

Завдання 7.2. Посилаючись на відповідні нормативно-правові акти, назвіть представників сторони роботодавців та сторони найманих працівників у соціальному партнерстві на національному, галузевому та регіональному рівнях. Дайте відповідь на питання: чи рівнозначними є терміни «суб'єкти» і «сторони» соціального партнерства?

Завдання 7.3. У світі відомі дві моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм. Поясніть їхню сутність, наведіть приклади закордонних країн, у яких застосовуються ці моделі. Яку модель соціального партнерства застосовують в Україні? Обґрунтуйте свої висновки посиланнями на законодавчі акти.

Завдання 7.4.

Однією з організаційно-правових форм соціального партнерства у сфері праці є примирно-посередницькі процедури вирішення колективних трудових спорів. Назвіть функції примирної комісії з вирішення колективного трудового спору. Який порядок формування комісії таі хто має право представляти інтереси працівників і роботодавців у ході розгляду та вирішення колективного трудового спору?

Завдання 7.5. Ділова гра «Поведінка в конфлікті»

Цілі гри:

- 1) сформулювати поняття про види поведінки в конфлікті;

- 2) показати основні психологічні чинники, що визначають конфлікт;
- 3) навчитися вибирати адекватні стилі поведінки в конфлікті в когнітивній (поведінковій) системі міжособистісної взаємодії.

Методичні рекомендації.

Ведучий розподіляє усіх учасників на п'ять груп, у кожній вибирають її представника, якому ведучий дає одну з п'яти карток із назвою певного стилю поведінки в конфлікті з відповідним девізом:

1. Стель «Конкуренція»: «Щоб я переміг, ти маєш програти».
2. Стель «Пристосування»: «Щоб ти переміг, я маю програти».
3. Стель «Компроміс»: «Щоб кожен із нас щось виграв, кожен із нас має щось програти».
4. Стель «Співпраця»: «Щоб виграв я, ти теж маєш виграти».
5. Стель «Уникнення»: «Мені все одно, виграєш ти або програєш, але я знаю, що в цьому участі не беру».

Кожна група обговорює й готує сценку, у якій демонструє запропонований їй вид поведінки в конфлікті.

Обговорення здійснюють у формі відповідей на запитання:

1. Як цей вид поведінки в конфлікті вплинув на емоційний стан і почуття його учасників?
2. Чи могли інші види поведінки в цій ситуації бути більш корисними для учасників?
3. Що змушує людей вибирати той чи інший стиль поведінки в конфлікті?
4. Який стиль найконструктивніший для взаємин людей?

Тестові завдання до теми 7

Тести одиничного вибору

1. Формування громадянського суспільства, розвиток економічної демократії, забезпечення соціальної стабільності є виявом:
 - а) прямих функцій соціального партнерства;
 - б) непрямих функцій соціального партнерства;
 - в) принципів соціального партнерства;
 - г) завдань профспілок;
 - д) функцій роботодавця.
2. Носієм первинних прав у соціально-трудоxих відносинах є:

- а) найманий працівник;
- б) органи державної влади;
- в) роботодавець;
- г) профспілкова організація;
- д) орган контролю за конфліктами.

3. Дійсний соціально-економічний стан різноманітних соціально-професійних груп, верств, спільнот; якість та рівень їхнього життя з погляду соціально допустимих і соціально гарантованих методів отримання доходу, розподілу суспільного багатства, згідно з мірою та якістю праці, прийнято визначати як:

- а) об'єкт соціального партнерства;
- б) принципи соціального партнерства;
- в) форми соціального партнерства;
- г) функції соціального партнерства;
- д) суб'єкти соціального партнерства.

4. На якому рівні колективно-договірного регулювання укладають колективний договір:

- а) національному;
- б) галузевому;
- в) регіональному;
- г) рівні підприємства;
- д) на всіх рівнях колективно-договірного регулювання?

Тести множинного вибору

5. Предметом соціального партнерства в соціально-трудовій галузі є взаємовідносини щодо:

- а) скорочення плинності кадрів;
- б) умов і охорони праці;
- в) забезпечення ефективності використання робочого часу;
- г) захисту трудових прав громадян;
- д) відтворення робочої сили.

6. Формами соціального партнерства можуть бути:

- а) регулювання податкової політики держави;
- б) участь працівників в управлінні підприємством;

- в) колективні переговори з підготовки проектів колективних договорів;
- г) страйки та інші форми протесту;
- д) участь працівників і роботодавців у вирішенні трудових суперечностей.

7. Посередником, арбітром, миротворцем може бути:

- а) роботодавець;
- б) найманий працівник;
- в) держава;
- г) органи контролю за конфліктами;
- д) усі суб'єкти соціального партнерства.

8. Серед принципів соціального партнерства можна назвати такі:

- а) добровільність і реальність узяття зобов'язань;
- б) повноважність і рівноправність сторін та їхніх представників;
- в) документальне забезпечення ухваленого рішення;
- г) наукове обґрунтування;
- д) відповідальність за виконання узятих зобов'язань.

Тести на доповнення

10. Соціальне партнерство – це ...

11. Органами соціального партнерства в Україні є такі ...

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 7

1. Визначте сутність поняття «соціальне партнерство». Із яких категорій сформоване це поняття?
2. Хто є суб'єктом соціального партнерства?
3. Обґрунтуйте склад суб'єктів соціального партнерства та визначте їхній внесок у забезпечення паритетності соціально-економічних відносин.
4. Розкрийте умови виникнення соціального партнерства.
5. Охарактеризуйте місце профспілок у соціальному партнерстві.
6. Для чого створено Національну раду соціального партнерства?
7. Чи є країни, де не існує системи соціального партнерства?
8. Дайте характеристику колективного договору та особливостей його укладання в Україні.

Тема 8. Сутність, фактори та резерви зростання продуктивності праці

Основні питання:

8.1. Сутність, методи та показники вимірювання продуктивності праці.

8.2. Фактори впливу на продуктивність праці.

8.3. Резерви зростання продуктивності праці.

Мета – формування системи теоретичних знань і практичних навичок у вимірюванні продуктивності праці на підприємстві, виявленні та реалізації резервів зростання продуктивності праці з урахуванням факторів, що впливають на неї.

Професійні компетентності: здатність оцінювати рівень продуктивності праці на підприємстві; виявляти за результатами аналізу резерви підвищення продуктивності праці; уміння контролювати продуктивність праці та виявляти основні фактори, що впливають на неї.

Ключові поняття: продуктивність праці, виробіток, трудомісткість праці, показники вимірювання продуктивності праці, підвищення продуктивності праці, фактори, резерви.

8.1. Сутність, методи та показники вимірювання продуктивності праці

Продуктивність праці є складною економічною категорією, що характеризує ефективність використання трудових ресурсів. Вона визначає результативність, плідність та ефективність як конкретного виду праці, так і діяльності підприємства загалом, тісно пов'язана із засобами виробництва та предметами праці.

Теоретичні аспекти продуктивності праці, питання вимірювання та аналізу показників продуктивності праці, дослідження факторів і резервів зростання продуктивності праці знайшли свої відображення в розробках таких вітчизняних учених, як В. М. Гриньова, О. А. Грішнова, А. В. Калина, А. М. Колот, В. М. Лукашевич, Г. В. Назарова, А. Пасека, Г. Ю. Шульга та ін.

Продуктивність праці характеризує ефективність витрат праці в матеріальному виробництві та сфері послуг, її визначають обсягом

виробленої продукції (виконаних робіт) за одиницю часу або витрат праці на одиницю продукції (виконаних робіт) [1]. Продуктивність праці є одним із найважливіших показників ефективності суспільного виробництва, що залежить від рівня розвитку виробничих сил у суспільстві, ступеня використання його виробничого, наукового, трудового, природного потенціалу, відповідності виробничих відносин характеру виробничих сил.

Продуктивність праці виявляється у вигляді змін у співвідношенні витрат живої й уречевленої праці. Жива праця, що реалізують через діяльність працівника та спрямовують на створення матеріального продукту, пускає в хід засоби виробництва, у яких утілюють уречевлену працю. Продуктивність уречевленої праці визначають витратами живої та уречевленої праці, оскільки уречевлену працю розглядають як живу працю, що в минулому була витрачена на виготовлення та конструювання засобів виробництва. Підвищення продуктивності праці виявляється в тому, що частка живої праці у виготовленій продукції зменшується, а частка уречевленої (минулої) праці збільшується. Водночас загальна сума праці, яка міститься в кожній одиниці продукту, зменшується. Зростання продуктивності праці означає збільшення обсягу продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, необхідного для виробництва одиниці цієї продукції. Також підвищення продуктивності праці може виявлятися в таких видах, як: підвищення якості продукції за незмінної її маси, що виробляють за одиницю часу; скорочення частки витрат праці в собівартості продукції.

Розрізняють продуктивність праці в масштабі суспільства, району, країни; продуктивність праці на підприємстві та продуктивність індивідуальної праці одного працівника [39]

Індивідуальна продуктивність праці – це продуктивність окремого конкретного працівника, вона характеризує витрати лише живої праці на виробництво продукції;

виробнича продуктивність праці – це продуктивність на певній виробничій ділянці, підприємстві;

локальна продуктивність праці – це продуктивність праці в регіоні чи галузі;

суспільна продуктивність праці – це продуктивність праці по економіці країни загалом.

Між показниками індивідуальної та суспільної продуктивності встановлюється взаємозалежність.

Скорочення витрат праці окремими працівниками на робочих місцях є однією з головних умов зростання суспільної продуктивності праці.

Зростання продуктивності праці по економіці загалом є:

головним джерелом зростання національного доходу;

умовою зниження витрат на виробництво;

фактором підвищення якості та конкурентоспроможності продукції (зокрема на світовому ринку);

передумовою підвищення номінальної й реальної заробітної плати працівників, рівня життя та зниження інфляції;

необхідною передумовою зниження витрат робочого часу;

фактором підвищення зайнятості населення.

На рівні підприємства продуктивність праці є одним із визначальних критеріїв та інструментів зниження витрат виробництва й забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємства, його конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринку. Зростання продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва й обігу товару, збільшенню маси та норми прибутку. До того ж зростання продуктивності праці здатне компенсувати підвищення заробітної плати працівників підприємства, гармонізуючи тим самим інтереси сторін соціального партнерства. У зв'язку із цим, продуктивність праці має враховуватися як важливий складовий елемент системи показників оцінювання трудового внеску в кінцеві результати діяльності на всіх рівнях ієрархії управління підприємством. Динаміка продуктивності праці відображає успіхи підприємства в активізації людського фактора, у трудовій мотивації й розвитку персоналу, модернізації виробничого процесу, підвищенні споживчих якостей продукції тощо [16].

Для підвищення продуктивності праці важливим є планування і координування масштабів та інтенсивності змін у всіх основних організаційних елементах, включаючи зайнятість, структуру кадрів, кваліфікацію й освіту, технологію й устаткування, продукцію та ринки збуту. Ці зміни мають сприяти зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності організацій. Орієнтація на досягнення найвищих кінцевих результатів є найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю й оперування нею [16]. Отже, управління продуктивністю праці на підприємстві є фактично складовою загального процесу управління підприємством, що передбачає реалізацію всіх функцій управління. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідно-

шення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність – з іншого.

Важливою складовою оцінювання результативності праці є визначення рівня та динаміки продуктивності праці.

Рівень продуктивності праці безпосередньо залежить від:

організації виробництва, праці та управління;

техніко-технологічного рівня виробництва;

рівня підготовки кадрів, їхньої кваліфікації, якості трудових ресурсів; умов праці;

рівня загальної, трудової та корпоративної культури працівників.

Вимірювання продуктивності праці ґрунтується на таких принципах, як:

розуміння економічного змісту продуктивності праці;

визначення показників, які могли би слугувати кількісною мірою вимірювання рівня продуктивності праці;

можливість зіставлення показників продуктивності праці в часі.

Показники, якими характеризують продуктивність праці, мають чітко відображати ефективність праці, бути наскрізними, зведеними, зіставними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними в застосуванні. А одиниці вимірювання мають відповідати природі самого поняття «продуктивність праці», не занижуючи ні рівня, ні динаміки цього показника.

Вимірювання продуктивності праці здійснюють шляхом зіставлення результатів праці у вигляді обсягу виробленої продукції з витратами праці. У загальному вигляді показник продуктивність праці може бути розраховано таким чином:

$$ПП = \frac{V}{C_y \times C_{ж}}, \quad (8.1)$$

де V – обсяг виробленої продукції;

C_y – витрати уречевленої праці;

$C_{ж}$ – витрати живої праці.

У разі, якщо продуктивність праці визначають як ефективність витрат тільки живої праці, загальна формула цього показника може бути такою:

$$ПП = V / C_{ж}, \text{ або } ПП = C_{ж} / V. \quad (8.2)$$

Залежно від прямого або оберненого відношення значень обсягу виробленої продукції та витрат праці виділяють два показники: виробіток і трудомісткість [22].

Виробіток продукції (ВП) – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначає обсяг продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу:

$$ВП = \frac{Q}{T}, \quad (8.3)$$

де Q – обсяг виробленої продукції;

T – витрати робочого часу.

Цей показник є найпоширенішим і універсальним для визначення продуктивності праці. У промисловості, залежно від того, у яких одиницях вимірюють обсяг продукції, розрізняють три методи визначення виробітку: натуральний, вартісний і трудовий (рис. 8.1).

Якщо під час розрахунку виробітку обсяг продукції вимірюють натуральними показниками (у штуках, тоннах, метрах тощо), то й відповідний метод визначення продуктивності праці називають **натуральним**. Цей метод найбільш наочно характеризує рівень продуктивності праці, однак він придатний до застосування лише підприємствами, що виробляють однорідну продукцію (у сфері електроенергетики, видобувній галузі промисловості тощо).

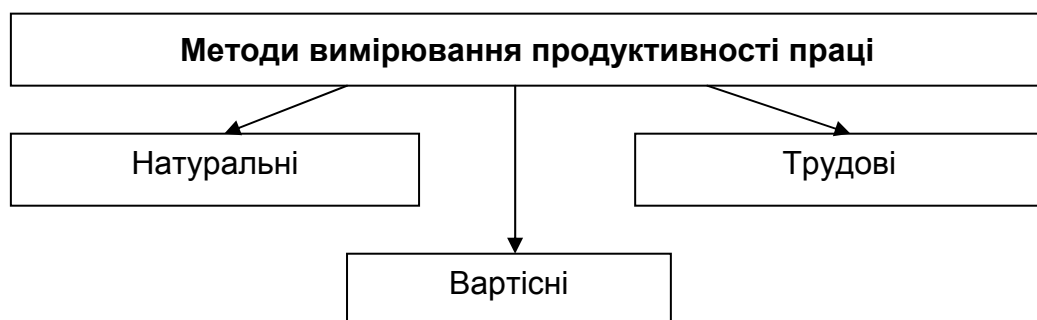


Рис. 8.1. Основні методи вимірювання продуктивності праці

Якщо підприємство займається випуском неоднорідної, але анало-

гічної продукції, обсяг випуску обчислюють в умовно-натуральних одиницях (наприклад, у тоннах умовного палива). Перевагою цього методу є простота розрахунків, наочність та об'єктивність вимірювання рівня продуктивності праці.

Натуральний метод вимірювання продуктивності праці є корисним під час аналізу виробництва, особливо виробітку на робочих місцях і за окремими видами продукції. Однак сфера застосування цього методу є дуже обмеженою. За допомогою натуральних показників вимірювати рівень і динаміку продуктивності праці можна лише за видами продукції (робіт) без урахування якості та незавершеного виробництва. Таким методом неможливо визначити весь обсяг виробленої продукції, а отже, і продуктивність праці в розрахунку на одного працівника.

Найбільш поширеним у сучасних умовах є **вартісний** метод визначення виробітку, який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу виробленої продукції. Ці показники є найбільш універсальними. Їх головною перевагою є те, що вони дозволяють порівнювати рівень виробітку різнорідної продукції як у межах одного підприємства, галузі, так і в масштабах економіки загалом. Однак важливою умовою розрахунку продуктивності праці за цим методом має бути наявність сталих оптових цін.

Вартісний метод вимірювання продуктивності праці має ряд різновидів, залежно від використовуваних вартісних виявів продукції, що виробляють (товарна, валова, реалізована, чиста, нормативно-чиста продукція тощо).

Показники продуктивності праці, розраховані за вартісними показниками, мають певні недоліки. Головним чином у тому, що зміни показника виробітку можуть бути не пов'язаними зі змінами в діяльності підприємства, а бути обумовленими такими факторами, як: зміна в асортименті продукції, вартості сировини та матеріалів; зміна питомої ваги полуфабрикатів, комплектних виробів, отриманих від інших підприємств тощо. Під час обчислення валової або товарної продукції часто здійснюють повторні обчислення продуктивності праці. Це пов'язано з тим, що на величину продуктивності підприємства, яке споживає певну продукцію, впливає вартість цієї продукції підприємства, що її постачає [37].

Спотворення величини виробітку, що виникає в разі зміни асортименту продукції, трапляються тоді, коли збільшується або зменшується частка продукції з вищою вартістю сировини, тобто з

високою матеріаломісткістю і низькою трудомісткістю. У таких випадках на практиці, щоб усунути цей недолік, можна розрахувати індекси продуктивності праці змінного, постійного складу, структурний індекс.

Індекс змінного складу відображає зміни як у виробітку, так і складі продукції.

Індекс постійного складу характеризує показник продуктивності праці, незалежний від змін у структурі продукції, його розраховують через зважування часткових індексів зростання виробітку на кількість працівників у порівняльному (плановому) періоді за кожним виробом.

Структурний індекс розраховують діленням індексу змінного складу на індекс постійного складу. Структурний індекс показує, як впливають зміни структури продукції на загальний показник продуктивності праці. Якщо структурний індекс більший за одиницю, то це означає, що показник продуктивності праці завищується за рахунок збільшення матеріаломісткості та зниження трудомісткості продукції в разі зміни її асортименту, і навпаки.

Якщо облік виробленої продукції здійснюють у нормо-годинах робочого часу, то показник рівня продуктивності праці розраховують **трудовим** методом. Трудовий метод вимірювання продуктивності праці ґрунтується на використанні даних про трудомісткість продукції, що випускають: обсяг продукції оцінюють в одиницях робочого часу (нормо-годинах), потім відносять до фактично відпрацьованого часу. Таким чином установлюють прямий зв'язок між обсягом продукції та витратами праці на її виробництво. Цей метод застосовують на рівні окремих діляниць виробництва, де розроблені нормативи витрат робочого часу та зазвичай відсутні ціни на продукцію. Перевагою трудового методу є те, що з його допомогою можна виміряти продуктивність праці працівників, що виконують різні види робіт. Однак ці показники мають дуже вузьку сферу застосування, оскільки потребують точної наукової обґрунтованості використовуваних норм. До того ж передбачають незмінність норм на певний період, що суперечить необхідності в перегляді норм у разі здійснення організаційно-технічних заходів.

Витрати праці під час розрахунків її продуктивності можуть вимірювати відпрацьованими людино-годинами (годинний виробіток), людино-днями (денний виробіток) і середньосписковою чисельністю персоналу (річний виробіток).

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за факти-

чно відпрацьований час. *Денний виробіток* залежить від тривалості робочого дня і використання робочого часу протягом зміни, він ураховує внутрішньо змінні простої та витрати часу. *Річний виробіток* ураховує не тільки внутрішньозмінні простої, а й цілодобові простої. Залежність між цими показниками можна подати за допомогою таких виразів:

$$I_{\text{вд}} = I_{\text{вг}} \times I_{\text{тз}} \text{ та } I_{\text{вр}} = I_{\text{вд}} \times I_{\text{яд}}, \quad (8.4)$$

де $I_{\text{вд}}$ – індекс денного виробітку;

$I_{\text{вг}}$ – індекс годинного виробітку;

$I_{\text{тз}}$ – індекс використання робочого часу протягом зміни;

$I_{\text{вр}}$ – індекс річного виробітку;

$I_{\text{яд}}$ – індекс кількості явочних днів протягом року.

Продуктивність праці у сфері матеріального виробництва визначають 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) визначають відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їхнє надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей період [39].

Як уже було зазначено, рівень продуктивності праці на підприємстві можна характеризувати також показниками трудомісткості продукції.

Трудомісткість продукції (ТП) – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), її вимірюють в людино-годинах (нормо-годинах):

$$\text{ТП} = \frac{T}{Q}. \quad (8.5)$$

За допомогою показника трудомісткості продукції можна:

простежити прямий зв'язок між обсягами виробництва та трудовими витратами;

зіставити витрати робочого часу на одиницю однакових виробів у різних цехах і виробничих дільницях підприємства;

уникнути впливу на показник продуктивності праці зміни в обсязі поставок за кооперацією, організаційній структурі виробництва;

тісно пов'язати вимірювання продуктивності праці з виявленням резервів її зростання.

Для планування й аналізу праці на підприємстві розраховують різні види трудомісткості:

технологічна трудомісткість $T_{тех.}$, що визначають витратами праці всіх робітників, зайнятих виробництвом продукції. Розраховують її для окремих операцій, деталей, виробів;

трудомісткість обслуговування $T_{обс.}$, що визначають витратами праці допоміжних робітників, зайнятих обслуговуванням виробництва;

виробнича трудомісткість T_v , що складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи;

трудомісткість управління виробництвом $T_{уп.}$, що визначають витратами праці управлінського та технічного персоналу;

повна трудомісткість продукції T_n , що відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу. Її визначають за такою формулою:

$$T_n = T_{тех} + T_{обс} + T_{уп.} \quad (8.6)$$

За характером і призначенням розрізняють нормативну, фактичну й планову трудомісткості.

Нормативна трудомісткість визначає загальний обсяг витрат праці, необхідних для виготовлення одиниці продукції або всієї виробничої програми. Її розраховують згідно з чинними технічно-обґрунтованими нормами праці (часу, виробітку, часу обслуговування, чисельності тощо).

Планова трудомісткість – це визначені планом витрати робочого часу на виготовлення одиниці продукції, яких має бути досягнуто підприємством на відповідну дату або в середньому за планований період, з урахуванням зниження витрат праці, завдяки реалізації організаційно-технічних заходів.

Фактична трудомісткість – це фактичні витрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу робіт за звітний період часу.

Таким чином, показник трудомісткості є оберненим показником

продуктивності праці, оскільки чим менша величина цього показника, тим вища продуктивність праці. Прямим показником продуктивності праці є показник виробітку продукції та чим більша його величина (за інших рівних умов), тим вища продуктивність праці.

Залежність між показниками вироблення та трудомісткості підраховують за такими формулами:

$$в = \frac{100 \times a}{100 - a}; \quad a = \frac{100 \times в}{100 - в}, \quad (8.7)$$

де $в$ – відсоток підвищення вироблення;

a – відсоток зниження трудомісткості.

Окрім розглянутих, є також інші класифікації показників продуктивності праці. Так, наприклад, залежно від мети дослідження, розрізняють показники загальної, середньої та граничної продуктивності. Загальні показники, переважно, характеризують вплив змін у продуктивності праці на випуск продукції. Найбільш поширені середні показники оцінюють середню віддачу кожної одиниці використовованого ресурсу за аналізований період. Граничні показники дають уявлення про приріст фізичного випуску продукції у разі збільшення на одиницю використання одного ресурсу (наприклад, праці) і незмінній кількості інших використовуваних ресурсів.

Крім цього, можна розраховувати рівневий показник продуктивності праці (наприклад, середній за аналізований період) і показники її динаміки, наприклад, індекси (у скільки разів змінилася продуктивність); відсотки зростання (скільки відсотків становить продуктивність в аналізованому періоді, порівняно з базовим, що беруть за 100 %); відсотки приросту (на скільки відсотків зросла продуктивність); середньорічні темпи приросту у процесі аналізу динаміки продуктивності за ряд років (на скільки відсотків у середньому на рік вона зростала). Розрахунок та аналіз таких показників дає змогу простежити тенденцію за ряд періодів аналізу, визначити зміни й резерви підвищення.

Найбільш усебічно вивчити вплив резервів, мобілізованих у звітному періоді для виконання планового завдання, і тих, які не використані, але можуть бути враховані під час складання плану із праці наступного року, можна за допомогою аналізу виконання плану зі зростання продуктивності праці за факторами.

Аналіз виконання плану зі зростання продуктивності праці за факторами доцільно вести за показником економії чисельності робочої сили. Аналіз здійснюють таким чином: спочатку визначають загальну відносну економію робочої сили, яка відповідає досягнутому зростанню продуктивності праці у звітному періоді, потім – досягнуту економію в чисельності робочої сили по всіх чинниках і резервах, мобілізованих у звітному періоді, мають скласти загальну економію чисельності працівників, відповідно до досягнутого відсотка зростання продуктивності праці [34].

8.2. Фактори впливу на продуктивність праці

Підвищення продуктивності праці є одним з визначальних факторів як розвитку економіки загалом, так і досягнення успіху кожного окремого підприємства зокрема, його сталого та ефективного функціонування. Тому вивчення факторів, під впливом яких відбувається зростання продуктивності праці, є важливим завданням економічної теорії та практики.

Фактори підвищення продуктивності праці – це сукупність всіх рушійних сил і факторів, що ведуть до збільшення продуктивності праці.

Відповідно до сфери дії фактори розподіляють на внутрішньо-виробничі, галузеві та міжгалузеві, регіональні, загальнодержавні [61].

За рівнем керованості фактори впливу на продуктивність праці розподіляють на дві групи: зовнішні (які не контролюються суб'єктом господарювання), внутрішні (які перебувають під управлінням суб'єкта господарювання)).

Зовнішні фактори впливу на продуктивність праці охоплюють політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства; урядові рішення та інституційні механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини тощо. Так, удосконалення урядом податкової політики, законодавства про працю, соціальної інфраструктури, політики цін, забезпечення більш раціонального порядку використання природних ресурсів мотивують відповідні рішення на підприємстві щодо структурного, організаційно-технологічного його функціонування [27].

До внутрішніх факторів зараховують техніку й технологію, роботу із сировиною, якісні характеристики виробу, технології управління персоналом, якість робочої сили, інновації, організаційні системи та методи, стилі й методи управління.

Розглядаючи сутність праці як процес споживання робочої сили й засобів виробництва, усі фактори впливу на продуктивність праці вчені розподіляють на три групи:

матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва;

організаційно-економічні, які характеризують ступінь розвитку підприємства та визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва;

соціально-економічні, пов'язані з роллю людини в суспільному виробництві, що характеризують ступінь використання робочої сили.

Матеріально-технічні фактори пов'язані із використанням нової техніки, прогресивної технології, нових видів сировини чи матеріалів. Ці фактори забезпечують економію не тільки праці, а й матеріально-технічних ресурсів, що досягають шляхом:

модернізації устаткування;

заміни морально застарілого устаткування на нове, більш продуктивне;

підвищення рівня механізації виробництва;

автоматизація виробництва;

упровадження нових прогресивних технологій;

використання нових видів сировини.

Усі ці фактори всебічного й послідовного підвищення продуктивності праці реалізуються, завдяки науково-технічному прогресу, який впливає на всі елементи виробництва – засоби виробництва, працю, його організацію та управління.

Окрім упровадження елементів науково-технічного прогресу, для зростання продуктивності праці має велике значення максимальне використання діючих потужностей. Підвищення ефективності використання засобів праці реалізують за двома напрямками:

екстенсивним – збільшення часу роботи устаткування через скорочення простоїв, введення в дію невикористовуваного устаткування, підвищення коефіцієнта змінності в раціональних розмірах, скорочення термінів ремонту тощо. Однак реалізацію цього напрямку обмежено через законодавчо встановлену тривалість робочого дня та робочого тижня. Якщо весь відведений законодавством період робочого часу витрачають на продуктивну працю, то це є верхня межа рівня екстенсивного використання праці;

інтенсивним – підвищення ефективності використання устаткування за одиницю часу через упровадження прогресивних технологій,

досягнень науки в сфері організації праці та виробництва, застосування більш економічних ресурсів, підвищення кваліфікації працівників [34].

Також важливим матеріально-технічним фактором зростання продуктивності праці є підвищення якості продукції, її конкурентоспроможності на ринку, а також задоволення суспільних потреб меншими витратами засобів виробництва та праці: вироби кращої якості замінюють більшу кількість виробів нижчої якості. Підвищення якості продукції однієї галузі сприяє зростанню продуктивності праці в іншій галузі, що її споживає.

Окрім реалізації матеріально-технічних факторів, одним із головних напрямів підвищення продуктивності праці є вдосконалення методів організації та управління, що належать до *організаційно-економічних* факторів зростання продуктивності праці. Зокрема, серед них можна відзначити такі групи:

удосконалення організації управління виробництвом (удосконалення структури апарата управління та систем управління виробництвом, підвищення якості оперативного управління виробничим процесом, упровадження та розвиток автоматизованих систем управління виробництвом, залучення до сфери їхньої дії максимально можливої кількості об'єктів);

удосконалення організації виробництва (підвищення якості матеріальної, технічної та кадрової підготовки; покращення організації виробничих підрозділів і розміщення устаткування в основному виробництві; удосконалення організації допоміжних служб та господарств);

удосконалення організації праці (поглиблення розподілу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій; застосування передових методів та прийомів праці; удосконалення організації й обслуговування робочих місць; застосування технічно обґрунтованих норм праці; застосування гнучких форм організації праці; підвищення якості професійного підбору кадрів; удосконалення умов праці, раціоналізація режимів відпочинку та праці; удосконалення систем оплати праці, підвищення їхньої стимулювальної ролі).

Слід ураховувати, що без реалізації цих факторів неможливо отримати повний ефект від матеріально-технічних факторів.

Соціально-психологічні фактори визначаються якостями трудових колективів, їхнім соціально-демографічним складом, рівнями підготовки, дисциплінованості, трудової активності та творчої ініціативи праців-

ників, системою ціннісних орієнтацій, стилем керівництва в підрозділах і на підприємстві загалом тощо. Дію цих факторів обумовлено тим, що розвиток науково-технічного прогресу і, відповідно, удосконалення матеріальної основи виробництва здійснюється не автономно, а в результаті активної трудової діяльності працівників підприємства чи організації. Рушійною силою цієї трудової діяльності є інтерес до досягнення певного результату. Водночас учасники трудової діяльності повинні мають необхідними особовими якостями та психо-фізіологічними якостями. Отже, головними соціально-економічними факторами підвищення продуктивності праці є:

- якість трудових колективів і їхній соціально-демографічний склад;
- матеріальна та моральна зацікавленість у результатах праці;
- рівень кваліфікації працівників і їхній загальний культурно-технічний рівень;
- відношення до праці, трудова дисципліна;
- стиль керівництва в підрозділах і на підприємстві загалом;
- духовне зростання людей, їхня соціальна активність;
- демократизація політичного та виробничого життя.

Залежно від характеру впливу на продуктивність праці, можна розподілити всі фактори на дві групи – прямі й непрямі. Дію *прямих* факторів можна подати у вигляді функціональної залежності, визначивши з більшим чи меншим ступенем точності приріст продуктивності праці за рахунок кожного з них, до цієї групи належать матеріально-технічні й організаційні чинники. *Непрямі* фактори роблять на продуктивність праці опосередкований вплив, до них належать більшість соціально-економічних чинників.

Крім того, значний вплив на зростання продуктивності праці мають економічні, соціальні та політичні умови.

Рівень продуктивності суспільної праці формується під впливом безлічі різних факторів, головних і другорядних, прямих і непрямих, які тісно переплітаються між собою та діють нерідко в різних напрямках. Головні фактори, що безпосередньо визначають продуктивність праці в кожній із галузей народного господарства, є вирішальними, основними, типовими. Вони характеризують фактичний рівень продуктивності праці, типовий для підприємств галузі, перспективи його зростання тощо. Іноді такі фактори називають *внутрішніми*. До них належать технічний прогрес, спеціалізація, кооперація тощо.

8.3. Резерви зростання продуктивності праці

Підвищення продуктивності праці не можливо розглядати без такого поняття як «резерви» продуктивності праці. Резерви та фактори підвищення продуктивності праці перебувають в тісному взаємозв'язку. Взаємодія чинників і резервів полягає в тому, що якщо фактори становлять рушійні сили або причини зміни її рівня, то використання резервів – це безпосередньо процес реалізації дії тих чи інших факторів. Ступінь використання резервів визначає рівень продуктивності праці на цьому підприємстві. Кількісно резерви можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці за певний проміжок часу.

У процесі аналізу та плануванні продуктивності праці наважливішим завданням є виявлення і використання резервів її зростання, тобто конкретних можливостей підвищення продуктивності праці.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості економії суспільної праці, які хоч і виявлені, але з різних причин ще не використані. Виявлення резервів становить досить серйозне і складне завдання, що потребує високої компетентності фахівців, які займаються цією справою.

Класифікацію резервів підвищення продуктивності праці здійснюють за різними ознаками. Так, наприклад, *за часом використання* резерви розподіляють на поточні та перспективні.

Поточні резерви може бути реалізовано в найближчому періоді, і, вони переважно не потребують значних одноразових витрат. До них можна зарахувати краще використання устаткування, ліквідацію або скорочення бракованої продукції, застосування найбільш раціональних і ефективних систем оплати праці, удосконалення організації праці на підприємстві.

Перспективні резерви зростання продуктивності праці зазвичай потребують перебудови виробництва, упровадження нових технологій тощо. Для цього необхідні додаткові капітальні вкладення та значні терміни здійснення робіт.

За рівнем виникнення виділяють міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви підвищення продуктивності праці (рис. 8.2).

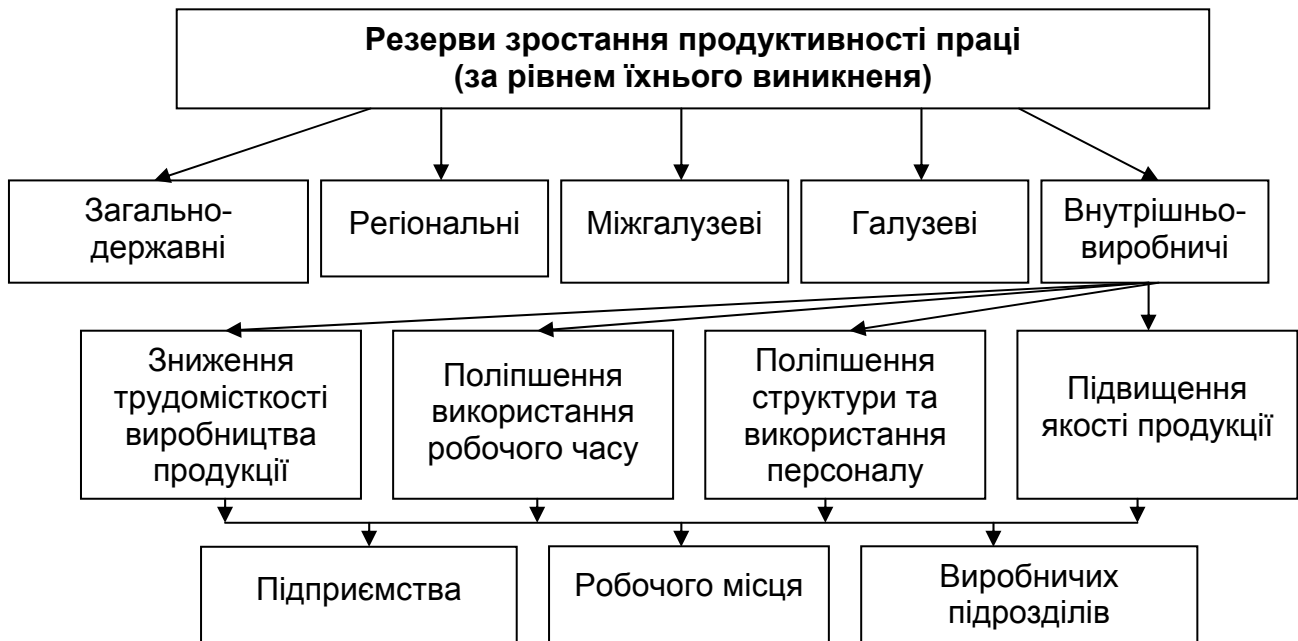


Рис. 8.2. Основні резерви зростання продуктивності праці

Міжгалузові резерви є можливостями поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне та якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій.

До галузових резервів належать можливості підвищення продуктивності праці за рахунок використання більш прогресивної техніки і технології, оптимального кооперування і комбінування виробництва в галузі, доцільної спеціалізації та концентрації в ній.

Внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці знаходяться безпосередньо на підприємствах і його підрозділах. Вони найбільш численні та під час використання найефективніші. До них зараховують:

- удосконалення техніки й технології виробництва;
- зниження трудомісткості продукції, що виготовляють;
- економію матеріальних ресурсів, предметів і засобів праці;
- підвищення культурно-технічного рівня та кваліфікації кадрів;
- удосконалення організації праці, виробництва й управління (упровадження наукової організації праці, скорочення плинності кадрів, підвищення ефективності використання робочого часу).

За засобами виявлення резерви розподіляють на явні (ліквідація зафіксованих утрат і відхилень) і приховані (виявлення шляхом порівняльного аналізу або з використанням більш складних методів аналізу).

Оскільки резерви підвищення продуктивності праці є невикористаними можливостями скорочення витрат праці під впливом тих чи тих факторів, то їх можна також класифікувати, відповідно до груп факторів підвищення продуктивності праці:

резерви, пов'язані з неефективним використанням матеріально-технічної бази виробництва (матеріально-технічних факторів);

резерви, пов'язані з недовикористанням можливостей особистісного фактора виробництва (соціально-психологічних факторів);

резерви, що виникають у результаті нераціонального поєднання матеріально-технічних та особистісних факторів виробництва (недовикористання організаційних факторів) [39].

Для пошуку резервів важливе значення має їхнє обґрунтування за стадіями процесу (матеріально-технічне забезпечення, виробництво, збут продукції), а також стадіями створення й експлуатації продукції.

Виявлення наявних резервів зростання продуктивності праці здійснюють на основі аналізу інформації, що була отримана під час оцінювання наявного рівня продуктивності праці на підприємстві загалом і за окремими видами праці зокрема. Водночас визначені дані порівнюють із плановими показниками або даними максимально можливого рівня продуктивності праці на аналогічних роботах. У разі порівняння із плановими показниками необхідно перевірити їхню актуальність (чи не були внесені до них корективи) та обґрунтованість (чи враховують вони всі особливості, умови виробництва у плановому періоді, його резерви).

Важливо підкреслити, що необхідно одночасно здійснювати пошук резервів за всіма стадіями життєвого циклу продукції та всіма складовими діяльності підприємства. Також доцільно залучати до процесу пошуку висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють для цього необхідними якостями та вміннями.

У механізації та процесі пошуку внутрішніх резервів підприємства, із метою підвищення продуктивності праці, важливо виділити основні умови раціонального виявлення і використання резервів, до яких належать:

виявлення основних витрат, які становлять головну частину собівартості продукції та можуть дати більше підвищення продуктивності;

виявлення «вузьких місць» на підприємстві, які обмежують темпи зростання продукції.

Резерви зростання продуктивності праці за рахунок більш ефективного використання робочого часу реалізують лише в разі ліквідації його

втрат. Однак ці резерви зникають разом із нейтралізацією вказаних недоліків. До того ж резерви зниження трудомісткості майже безмежні.

Для виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат робочого часу необхідно уважно аналізувати тактичний баланс робочого часу, порівнювати його із плановим, виявляти втрати робочого часу за допомогою фотографії робочого місця, установлювати причини втрат часу та розробляти заходи зі зменшення чи повної їхньої ліквідації.

Величину резервів підвищення продуктивності праці можна визначити зіставленням витрат праці (рівня продуктивності) за нормативного значення фактора та фактично досягнутого.

У практиці аналізу та планування продуктивності праці її зміна характеризується абсолютною та відносною економією витрат праці (чисельності працівників) під впливом окремих факторів або їхньої сукупності.

Абсолютна економія витрат праці виникає в результаті зменшення кількості працівників в умовах незмінного обсягу виробництва або в разі зменшення обсягу виробництва, проте меншою мірою, ніж у разі зменшення чисельності працівників.

Відносна економія витрат (розрахункове скорочення) виникає, унаслідок збільшення обсягу виробництва в умовах незмінної чисельності працівників або в разі збільшення їхньої чисельності, але меншою мірою, ніж у разі збільшення обсягу виробництва.

Ці економічні вимірники застосовують і для оцінювання резервів підвищення продуктивності праці. Вони забезпечують можливість визначити обсяг резервів за окремими виробничими підрозділами підприємства загалом, за кожним видом резервів та всією їхньою сукупністю, а також дають змогу враховувати більш повне використання резервів у процесі обґрунтування підвищення продуктивності праці на плановий період [39].

Приріст продуктивності праці від реалізації резервів розраховують за наведеними далі формулами.

1) за рахунок зниження трудомісткості:

$$\Delta\P = \frac{T_{\text{м}}}{T_{\text{н}}} \times 100 - 100, \quad (8.8)$$

де $\Delta\P$ – величина підвищення продуктивності праці, %;

T_M, T_H – минула та нова трудомісткість на операцію або виріб;

2) за рахунок зменшення чисельності працівників:

$$\Delta\P = \frac{E_{\text{ч}} \times 100}{\text{Ч}_6 - E_{\text{ч}}} \times 100\%, \quad (8.9)$$

де Ч_6 – розрахункова чисельність робітників, що визначають на плановий обсяг робіт з урахуванням базового виробітку, осіб;

$E_{\text{ч}}$ – економія робочої сили від впровадження тих чи інших заходів, осіб (розраховують за допомогою (8.10);

$$E_{\text{ч}} = \frac{TM_{\text{зн}}}{\Phi_p - K_{\text{вн}}}, \quad (8.10)$$

де $TM_{\text{зн}}$ – зниження трудомісткості виробничої програми, люд./год;

Φ_p – фонд робочого часу одного середньооблікового робітника, год.;

$K_{\text{вн}}$ – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку;

3) за рахунок зменшення втрат робочого часу:

$$\Delta\P = (m - n) \times 100 \div (100 - m), \quad (8.11)$$

де m – утрати робочого часу в базовому періоді, %;

n – утрати робочого часу в поточному періоді, %;

4) за рахунок змін у структурі кадрів:

$$I_{\text{п.з}} = I_{\text{п}} \times I_{\text{д}}, \quad (8.12)$$

де $I_{\text{п.з}}$ – індекс загальної продуктивності праці;

$I_{\text{п}}$ – індекс продуктивності праці основних робітників;

$I_{\text{д}}$ – індекс зміни частки основних робітників у загальній чисельності робітників у поточному періоді, порівняно з базовим, обчислюють за такою формулою:

$$I_{\text{д}} = \frac{d_{\text{п}}}{d_6}, \quad (8.13)$$

де $d_{\text{п}}$ – частка основних робітників у поточному періоді;

d_6 – частка основних робітників у базовому періоді.

Використання резервів має ґрунтуватися на максимальному ефекті за мінімальних витрат. У кожний конкретний період треба використовувати ті резерви, що забезпечують максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Для практичної реалізації резервів, підприємство планує впровадження конкретних заходів, пов'язаних із додатковими матеріальними, фінансовими та трудовими витратами. Розміри цих витрат обмежено конкретними ресурсами підприємства на цей період розвитку підприємства. Таким чином, фактичні можливості підприємства в реалізації резервів обмежено фактичними ресурсами.

Практичні завдання до теми 8

Завдання 8.1. Визначте продуктивність праці робітника бригади за зміну, за годину у вартісному й натуральному вирахуванні. Бригада у складі 7 робітників виробила за зміну 350 деталей на суму 5 600 грн. Тривалість зміни 8 годин.

Завдання 8.2. Визначте як змінилася продуктивність праці, якщо в базовому періоді працівниками підприємства було вироблено 10 тис. од. продукції та витрачено робочого часу 5 тис. люд.-год, а у звітному періоді 10,5 тис. од. продукції за витрат часу 4,8 тис. люд.-год.

Методичні рекомендації

Це завдання на вимірювання *трудових показників* продуктивності праці. Як вимірник використано нормо-годину, тобто обсяг праці в люд.-год, необхідного за нормами для виготовлення одиниці продукції. Трудовий (нормативний) метод вимірювання продуктивності праці показує співвідношення фактичних витрат праці на певний обсяг роботи з витратами праці, що належить за нормою, тобто він характеризує ступінь виконання норми виробітку працівником. Розрахунок продуктивності праці цим методом становить обсяг роботи з урахуванням нормативної трудомісткості (люд.-год), що припадає на одиницю фактично відпрацьованого часу.

Завдання 8.3. За даними табл. 8.1 зробіть аналіз динаміки продуктивності праці на підприємстві.

Таблиця 8.1

Вихідні дані для розрахунку динаміки продуктивності праці

Показники	Попередній рік (поп.)	Звітний рік (зв.)
Товарна продукція (ТП), тис. грн	3 560	3 990
Чисельність працівників, осіб	87	92

З'ясуйте величину приросту товарної продукції об'єднання виробничих підприємств за рахунок зміни продуктивності праці та чисельності працівників (інтенсивних і екстенсивних факторів).

Методичні рекомендації

Зміна обсягу товарної продукції розраховують за такою формулою:

$$ТП = ТП_{зв.} - ТП_{поп.} \quad (8.14)$$

Зміну товарної продукції за рахунок зміни чисельності працівників визначають за такою формулою:

$$ТП (М) = (Ч_{зв.} - Ч_{поп.}) \cdot ТП_{поп.} \quad (8.15)$$

Унаслідок зміни продуктивності праці зміна товарної продукції обчислюють за такою формулою:

$$ТП = (ТП_{зв.} - ТП_{поп.}) \times Ч_{зв.} \quad (8.16)$$

Завдання 8.4. Визначте як зміниться продуктивність праці, якщо зміна обсягу виробництва дорівнює +11 % і зміна чисельності персоналу дорівнює +5.

Методичні рекомендації

Щоб знайти обсяг виробництва, потрібно розрахувати індекси обсягу виробництва і чисельності персоналу та підставити знайдені

значення в таку формулу:

$$I_{\text{пп}} = I_v / I_{\text{ч}}, \quad (8.18)$$

де $I_{\text{пп}}$ – індекс продуктивності праці.

I_v – індекс обсягу виробництва.

$I_{\text{ч}}$ – індекс чисельності працівників.

Тестові завдання до теми 8

Тести одиничного вибору

1. Найважливішим узагальнювальним показником економічної ефективності праці є:

- а) прибуток;
- б) рентабельність;
- в) продуктивність;
- г) матеріаломісткість;
- д) фондоозброєність.

2. Факторами підвищення продуктивності праці є:

- а) сукупність усіх рушійних сил і факторів, що ведуть до збільшення продуктивності праці;
- б) можливості економії певних ресурсів, що мають визначати на підприємстві, із метою підвищення продуктивності праці;
- в) показники, що характеризують вплив змін у продуктивності праці на випуск продукції;
- г) напрями розроблення економічно-обґрунтованих заходів щодо підвищення продуктивності праці.

3. Підвищення продуктивності праці в найбільшому ступені обумовлено:

- а) науково-технічним прогресом;
- б) якісним складом робочої сили;
- в) системою управління;
- г) немає правильної відповіді.

4. Є такі методи визначення виробітку:

- а) грошовий, натуральний, вартісний;
- б) економіко-математичний, трудовий, нормативний;

- в) трудовий, вартісний, натуральний;
- г) немає правильної відповіді.

Тести множинного вибору

5. Виберіть із перелічених факторів підвищення продуктивності праці ті, що належать до матеріально-технічних:

- а) підвищення рівня механізації й автоматизації виробництва;
- б) використання нових видів сировини;
- в) підвищення якості матеріальної, технічної та кадрової підготовки;
- г) поглиблення розподілу й кооперації праці;
- д) упровадження нових прогресивних технологій.

6. Виберіть із перелічених факторів підвищення продуктивності праці ті, що належать до соціально-психологічних:

- а) стиль керівництва в підрозділах і на підприємстві загалом;
- б) матеріальна зацікавленість у результатах праці;
- в) удосконалення структури апарата управління;
- г) рівень кваліфікації працівників;
- д) підвищення якості професійного підбору кадрів.

7. Визначте види трудомісткості, на основі яких розраховують повну трудомісткість продукції:

- а) нормативна;
- б) фактична;
- в) виробнича;
- г) технологічна;
- д) обслуговування;
- е) управління виробництвом.

8. Визначте внутрішні фактори впливу на продуктивність праці:

- а) якість робочої сили;
- б) удосконалення соціальної інфраструктури;
- в) технології управління персоналом;
- г) наявність фінансів і транспорту;
- д) робота із сировиною.

Тести на доповнення

9. Виробіток – це

10. Трудомісткість – це

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 8

1. У чому полягає зміст поняття «продуктивність праці»?

2. У яких показниках виявляють підвищення продуктивності праці?

3. Які є методи вимірювання продуктивності праці?

4. Які є переваги й недоліки натурального (умовно-натурального) методу вимірювання продуктивності праці?

5. Який існує спосіб розрахунку виробітку як одного з показників продуктивності праці?

6. Які існують види трудомісткості? Надайте їх характеристики

7. У чому полягає взаємозв'язок між показниками виробітку та трудомісткості праці?

8. Які існують основні фактори підвищення продуктивності праці на сучасному рівні розвитку економіки України?

9. Які існують резерви зростання продуктивності праці на підприємствах?

10. У яких показниках виявляють зміни продуктивності праці та резерви її підвищення?

Тема 9. Організація оплати праці та заробітної плати

Основні питання:

- 9.1. *Сутність і структура доходів працівників.*
- 9.2. *Сутність та функції заробітної плати.*
- 9.3. *Структура заробітної плати.*
- 9.4. *Організація оплати праці та тарифна система.*
- 9.5. *Форми й системи оплати праці.*
- 9.6. *Державний механізм регулювання оплати праці.*

Мета – оволодіння теоретичними засадами та набуття практичних навичок щодо розуміння доходів, заробітної плати й оплати праці, питань їхньої ефективної організації.

Професійні компетентності: здатність аналізувати доходи економічно активного населення, розробляти стратегію їхньої диференціації; здатність до організації оплати праці з використанням відповідних систем.

Ключові поняття: доходи робітників, оплата праці, заробітна плата, мінімальна заробітна плата.

9.1. Сутність і структура доходів працівників

Виходячи з основних пріоритетів соціальної політики в нашій країні, можна зазначити, що головна її мета – досягти гідного рівня життя населення на основі стимулювання та підтримки трудової й підприємницької активності, надання економічно активному населенню можливостей, які дозволяють своєю працею забезпечити добробут сім'ї, сформулювати заощадження та їх ефективно інвестувати [2].

Доходи населення – це сукупність надходжень грошових і натуральних коштів, які можна отримати за рахунок праці працівників та інших джерел за певний проміжок часу, які використовує людина, із метою споживання й накопичення.

Сукупний дохід охоплює всі види грошових доходів і вартість натуральних надходжень. Крім грошової складової, сукупні доходи містять вартість безкоштовних послуг, які отримують за рахунок коштів державних і місцевих бюджетів і фондів підприємств. Це послуги охорони здоров'я, освіти, дошкільного виховання дітей, дотації на житло, транспорт, харчування тощо.

Класифікацію доходів економічно активного населення наведено в табл. 9.1.

Таблиця 9.1

Класифікація доходів економічно активного населення

Види доходів	Сутність
Грошові доходи	будь-які надходження грошей у вигляді заробітної плати, доходів від здійснення підприємницької діяльності, а також фрілансової діяльності; соціальних трансфертів (пенсія, стипендія тощо); доходів від власності у вигляді відсотків із вкладів, дивідендів, ренти тощо
Натуральні доходи	доходи від особистого підсобного й домашнього господарства; соціальна допомога в натуральній формі (продукти, одяг тощо); коштовні подарунки працівнику підприємства; товари й послуги, що входять у соціальний пакет організації (автомобіль, картки на проїзд у транспорті, харчування, абонементи в басейн тощо)
Номінальні доходи	доходи, отримані в грошовому вираженні
Реальні доходи	номінальні грошові доходи поточного періоду, скоректовані на індекс споживчих цін
Легальні доходи	мають юридично виправдану форму
Тіньові доходи	своїм джерелом мають невраховані та протиправні види діяльності. Тіньові доходи можна розподілити на дві великі групи. Перша – нелегальні доходи кримінального походження, пов'язані з торгівлею наркотиками, рекетом, контрабандою, корупцією тощо. Друга – доходи, що мають економічну природу: невраховані податковими службами, але некримінальні за характером види діяльності (торгівля без ліцензії, підпільні майстерні та ін.
Основний дохід	отримується з основного місця праці та є основним джерелом матеріальних доходів населення
Додатковий дохід	отримують крім основного джерела коштів (робота за сумісництвом, отримання спадщини, доходи від цінних паперів тощо)

Взаємозв'язок номінальних і реальних доходів може бути виражено за такою формулою:

$$РД = \frac{НД}{І_{цн}}; \quad (9.1)$$

де РД – реальні доходи, тис. грн;

НД – номінальні доходи;
 $I_{\text{сц}}$ – індекс споживчих цін.

До додаткового джерела отримання доходу вдаються через недостатність основного доходу. Ще однією причиною необхідності в додаткових доходах є прагнення до диверсифікованості їхніх джерел, що дозволяє зменшити ризик суттєвого зниження рівня життя в разі скорочення основного доходу [77].

Джерела доходів показано на рис. 9.1.

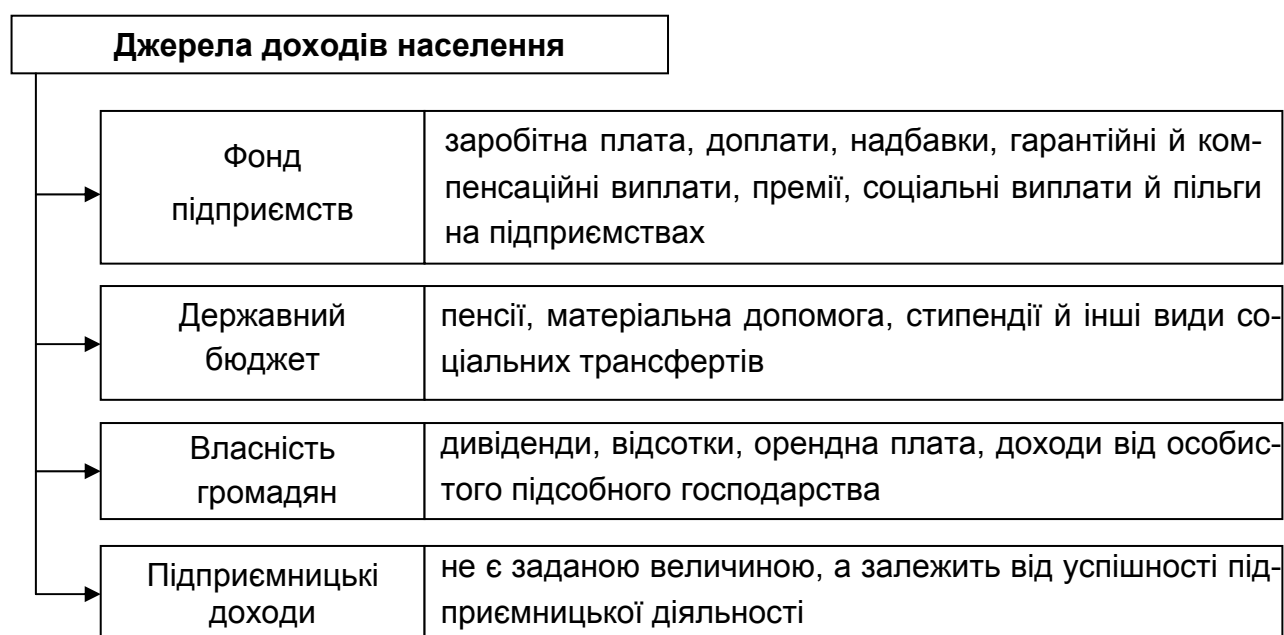


Рис. 9.1. Джерела доходів населення

У табл. 9.2 наведено структуру сукупних ресурсів домогосподарств (у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство) за I півріччя 2018 року). Сукупні ресурси домогосподарств містять загальні доходи, а також суми використаних заощаджень, приросту в обстежуваному періоді позик, кредитів, боргів, узятих домогосподарством, а також повернутих домогосподарству боргів. Цей показник відображає потенційні ресурси домогосподарства, отримані в обстежуваному періоді.

Таблиця 9.2

**Структура сукупних ресурсів домогосподарств
(у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство)
(I півріччя 2018 року) [92]**

	Усі домогосподарства	Зокрема проживають		Домогосподарства з дітьми	Домогосподарства без дітей
		у міських поселеннях	у сільській місцевості		
Усього сукупних ресурсів, грн	9 426,9	9 719,1	8 823,8	11 607,8	8 099,0
	відсотків				
Грошові доходи	88,1	91,3	81,1	89,5	87,1
оплата праці	53,7	59,0	41,3	62,5	45,9
доходи від підприємницької діяльності та самозайнятості	5,8	6,1	5,0	6,9	4,9
доходи від продажу сільськогосподарської продукції	2,5	0,3	7,1	2,4	2,5
пенсії, стипендії, допомоги та субсидії, надані готівкою	20,8	20,6	21,8	11,2	29,3
грошова допомога від родичів та інших осіб	4,0	4,3	3,6	4,5	3,5
інші грошові доходи	1,3	1,0	2,3	2,0	1,0
Вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від самозаготівель	3,9	1,1	9,9	3,5	4,1
Пільги й субсидії безготівкові на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива	4,4	4,0	5,2	3,4	5,1
Пільги безготівкові на оплату товарів і послуг з охорони здоров'я, туристичних послуг, путівок на бази відпочинку тощо, на оплату послуг транспорту, зв'язку	0,2	0,4	0,2	0,3	0,3
Грошова оцінка допомоги від родичів та інших осіб продовольчими товарами	1,6	1,4	1,7	1,7	1,3
Інші надходження	1,8	1,8	1,9	1,6	2,1
<i>Довідково: загальні доходи, грн</i>	<i>9 249,4</i>	<i>9 540,7</i>	<i>8 648,1</i>	<i>11 422,3</i>	<i>7 926,4</i>

Структуру доходів працівників графічно показано на рис. 9.2.

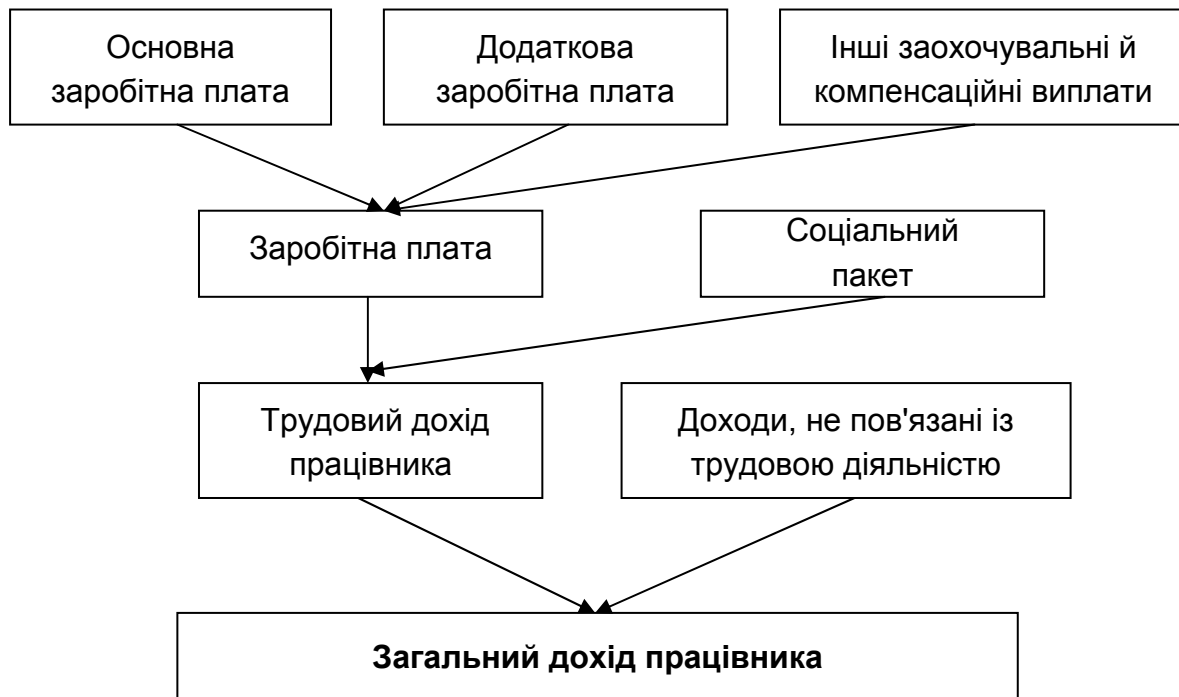


Рис. 9.2. Структура загального доходу працівника

Структурно *заробітна плата* складається з трьох частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати [94].

Соціальний пакет зазвичай містить такі види послуг і пільг:

додаткове страхування працівників і членів їхніх сімей: медичне, туристичне, пенсійне, страхування життя, майна;

надання безвідсоткового кредиту та позик співробітникам;

членство у спортивних клубах;

медичні послуги;

оплата проїзду в громадському транспорті, використання службового автомобіля або компенсація вартості бензину;

оплата навчання (додаткова освіта, профільні семінари та тренінги, вивчення іноземних мов, стажування);

оплата корпоративних спортивних заходів (наприклад, футбол для чоловіків і басейн для жінок);

безоплатне або компенсаційне харчування;

надання безвідсоткових позик на купівлю житла, автомобіля та ін.;

відшкодування витрат з оплати комунальних послуг, оплата житла для іногородніх працівників;

оплата навчання дітей працівників;

часткова або повна оплата медичного обслуговування;

надання пільгових путівок;
додаткова відпустка;
оплата ділових костюмів, корпоративного одягу, спецодягу;
можливість придбання продукції компанії зі знижкою;
оплата витрат користування мобільним телефоном.

Заробітна плата працівника й соціальний пакет у сукупності складають *трудовий дохід працівника*.

До доходів працівника, не пов'язаних із його трудовою діяльністю, відносяться доходи: від здійснення підприємницької діяльності, соціальні трансферти, доходи від власності, доходи від продажу цінних паперів, нерухомості, доходи від продажу продукції сільського господарства, доходи від надання в оренду (лізинг) та продажу нерухомості та рухомого майна, доходи, що виплачуються у вигляді виграшів і призів; доходи у вигляді активів, що передаються у спадщину та інші [55].

Структура використання сукупного доходу складається з таких напрямів:

I. Споживчі витрати: харчування, непродовольчі товари, послуги та інші витрати.

II. Податки, збори, платежі.

III. Інші витрати.

IV. Накопичення.

Графічну структуру використання сукупного доходу працівника показано на рис. 9.3.

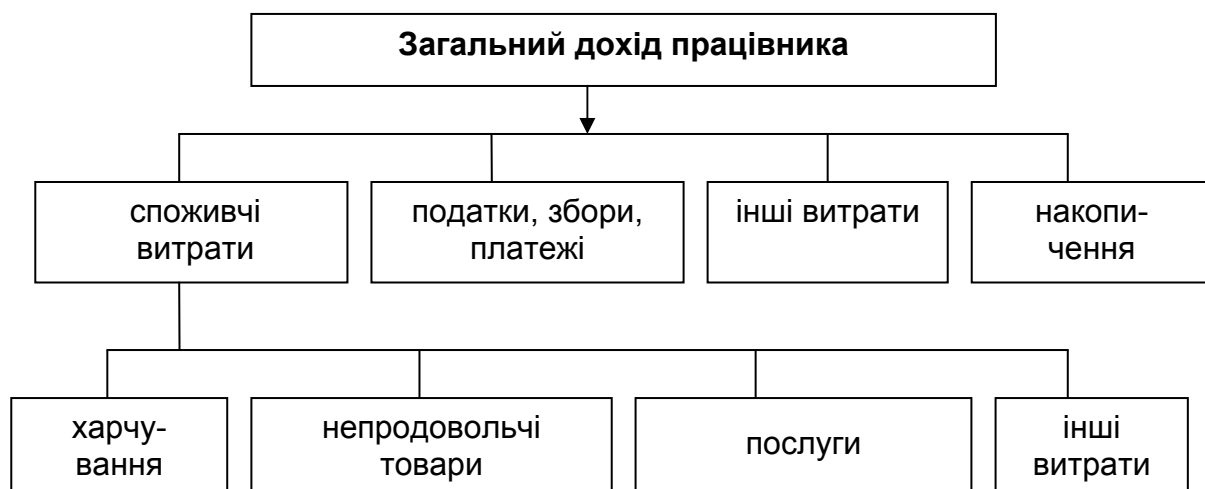


Рис. 9.3. Структура використання сукупного доходу працівника

Таким чином, структура доходів населення складається з двох частин: трудових і нетрудових доходів. За сучасних умов саме трудові доходи населення є основою забезпечення життєдіяльності працівника та його сім'ї, оскільки вони складають, для більшості населення України, його загальний дохід.

9.2. Сутність та функції заробітної плати

Досліджуючи зміст поняття «заробітна плата», насамперед, треба зазначити, що його застосовують щодо осіб, які працюють за наймом та отримують, відповідно, винагороду за свою працю. Її розмір обговорюють під час наймання та закріплюють у штатному розкладі.

Заробітну плату працівник отримує в обмін на свою працю в розмірі, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних цінностей суспільства та втілено у сформованому наборі споживчих благ і послуг, необхідних працівнику та членам його родини.

Для роботодавця оплата найманих робітників є елементом витрат, які підвищують собівартість продукції та зменшують прибуток. В умовах ринкового ціноутворення й конкуренції рівень заробітної плати є предметом їхнього договору. Працівник зацікавлений у збільшенні заробітної плати, так вона для більшості населення є основною частиною їхнього доходу. А роботодавець зацікавлений у зниженні питомих витрат на заробітну плату.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» **заробітна плата** – це винагорода, обчислена, переважно, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу». Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [68].

Однак сутність заробітної плати набагато ширша. Слід розкрити її за допомогою функцій, які вона виконує. Традиційний підхід виділяє основні функції заробітної плати, показані на рис. 9.4.

Розподільна функція призначена для виокремлення частки працівника в продукті, який створено на підприємстві, та роботодавця як власника засобів і предметів праці.

Відтворювальна функція є джерелом формування доходів працівника, які він використовує на забезпечення первинних потреб себе та своєї родини

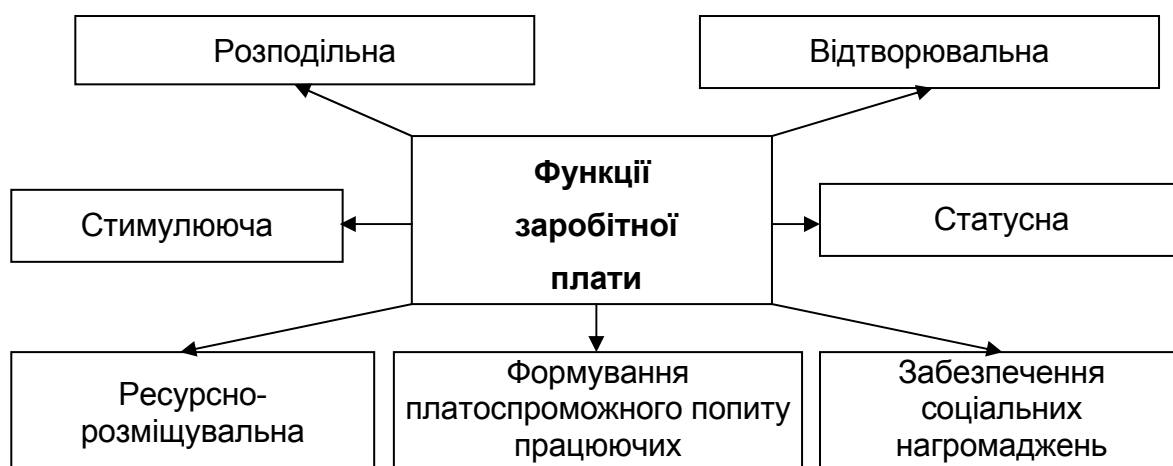


Рис. 9.4. Функції заробітної плати

(купівля продуктів харчування, оплата комунальних послуг, купівля одягу, освіта, розваги, відпочинок тощо). Розмір заробітної плати має забезпечувати задоволення потреб на гідному рівні. Однак, на жаль, в Україні, розмір середньої заробітної плати не дозволяє людині відчувати себе «середнім класом», оскільки рівень життя економічно активного населення залишається вкрай низьким. Дані українського комітету статистики та результати проведеного спостереження «Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів», показали наступні результати (табл. 9.3) [92].

Таблиця 9.3

Розподіл домогосподарств за самооцінкою рівня їх доходів

Характеристики	Усі домогосподарства	
	2016 р.	2017 р.
1	2	3
Кількість домогосподарств, тис. шт.	15 033,4	14 985,6
Розподіл домогосподарств за самооцінкою рівня їхніх доходів протягом останнього року, %:		
було достатньо й робили заощадження	6,2	7,8
було достатньо, але заощаджень не робили	45,7	49,6
постійно відмовляли в найнеобхіднішому, крім харчування	44,0	38,1
не вдавалося забезпечити навіть достатнє харчування	4,1	4,5

Закінчення табл. 9.3

1	2	3
Кількість домогосподарств, рівень доходу яких протягом останнього року не дозволяв забезпечити навіть достатнє харчування, тис. шт.	611,9	667,0
з них повідомили, що можливість харчуватися гарячими стравами вони мали, %:		
<i>щодня</i>	85,6	87,6
<i>майже кожного дня</i>	13,5	11,6
<i>інколи</i>	0,9	0,8
були випадки за останній рік, коли хто-небудь з членів домогосподарства не харчувався зовсім протягом доби, тис. шт.	3,2	-
у тому числі не харчувалися, %:		
<i>дорослі: 1 добу</i>	9,1	-
<i>2 – 3 доби</i>	90,9	-
<i>4 – 5 діб</i>	-	-
<i>більше 5 діб</i>	-	-
<i>діти: 1 добу</i>	-	-
<i>2 – 3 доби</i>	-	-
<i>4 – 5 діб</i>	-	-
<i>більше за 5 діб</i>	-	-
не могли давати дітям, тис. шт:		
<i>фрукти чи соки</i>	98,0	105,2
<i>їжу або гроші на харчування в школі</i>	28,8	51,9
<i>ласощі хоча б раз на тиждень</i>	32,5	38,6
Із загальної кількості частка домогосподарств, які повідомили, що в минулому році були випадки, коли через відсутність грошей вони не мали можливості оплачувати перебування дітей у дитсадку, %	0,1	0,1

Стимулювальну функцію заробітної плати спрямовано на спонукання працівника підвищувати продуктивність праці та заробляти більше. Цю функцію реалізують на підприємстві за допомогою системи стимулювання: використання різноманітних форм і систем оплати праці, систем преміювання, виплат, надбавок, доплат, опцій соціального пакета та інших важелів.

Ресурсно-розміщувальна функція сприяє ефективному розміщенню та використанню працівників як на рівні кожного окремого підприємства, так і регіону, галузі, держави. «В умовах, коли державне регулювання у сфері розміщення трудових ресурсів зведено до мінімуму, а формування ефективно функціонуючого ринку праці можливо лише за наявності свободи в кожного найманого працівника у виборі місця застосування своєї праці, прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює пере-

міщення працівників із метою знаходження роботи, у максимальному ступені задовольняючої їхньої потреби». Останнім часом можна бачити дві тенденції: 1) ресурси переміщують в онлайн-простір, електронну торгівлю; 2) ІТ-сфера приваблював не тільки програмістів, а й інші професії, наприклад фахівців з управління персоналом, оскільки рівень середніх заробітних плат там у декілька разів вищий за загально державний або у інших галузях. Тобто ця функція виконує переміщення працівників із менш привабливих у більш ефективні галузі та сфери виробництва. Крім того, переміщення персоналу всередині підприємства (горизонтальне та вертикальне) сприяє задоволенню потреб підприємства в кадрах певного професійно-кваліфікаційного рівня, залучення працівників на певні робочі місця з урахуванням мотивів самого виконавця.

Функція формування платоспроможного попиту визначає купівельну спроможність економічно активного населення. Структуру сукупних витрат домогосподарств показано на рис. 9.5 [92].

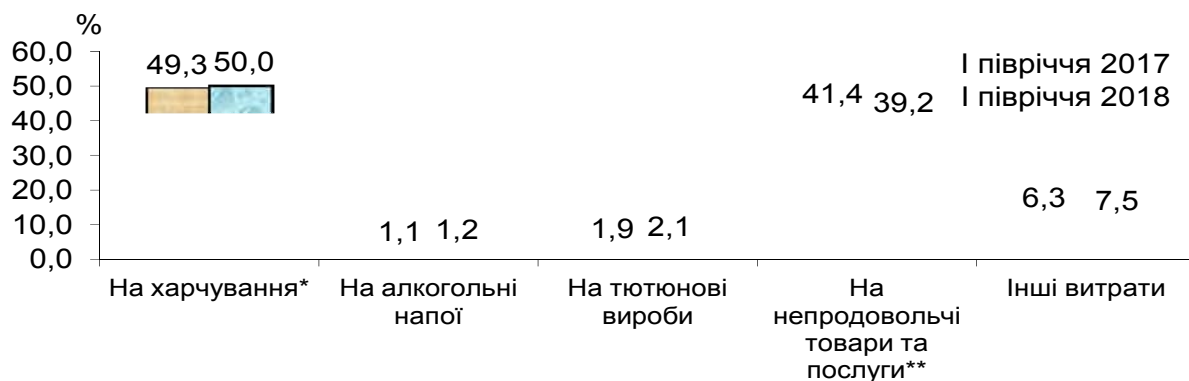


Рис. 9.5. Структура сукупних витрат домогосподарств [92]

Серед усіх витрат домогосподарств в Україні 93 % становлять споживчі витрати. Що є вкрай негативною тенденцією, оскільки не залишається в домогосподарствах коштів на інші потреби, які сприяють підвищенню рівню життя та відчуттю гідного життя. Домогосподарства спрямували на харчування половину всіх витрат. На купівлю непродовольчих товарів та оплату послуг (без витрат на харчування поза домом) домогосподарства направляли 40 % усіх витрат, більшість яких іде на витрати домогосподарств на утримання житла (включаючи поточний ремонт), опалення, воду, електроенергію, газ та інші види палива [92].

Споживання продуктів харчування домогосподарствами (у середньому за місяць у розрахунку на одну особу, кг) (І півріччя 2018 року) показано на рис. 9.6 [92].

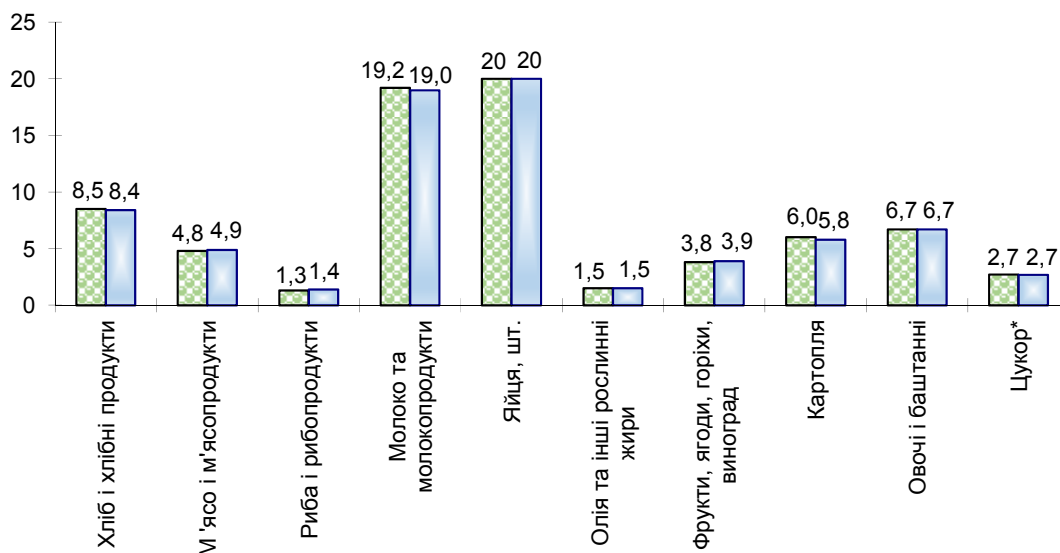


Рис. 9.6. Споживання продуктів харчування домогосподарствами (у середньому за місяць у розрахунку на одну особу, кг) (І півріччя 2018 р.)

Зазначена структура споживання призвела до того, що початок 2019 р. очолили такі заголовки новин «Україна очолила рейтинг країн з найвищим показником смертності через неправильне харчування». Цей список створювався з ініціативи ВООЗ та враховував дані по 51-й країні Європейського регіону за період із 1990 до 2016 р. Водночас Україна виявилася не самотнього з цією проблемою: з 15 колишніх радянських республік в першій двадцятці рейтингу виявилися 14. Фахівці підраховали, що на кожні 100 000 українців припадає 349 смертей, викликаних неправильним харчуванням. Це найвища цифра у Східній Європі та четверта за величиною серед усіх досліджених країн. Гірше справи йдуть тільки в Узбекистані, Туркменістані та Киргизстані. Автори дослідження відзначають, що жителі цих країн частіше за інших страждають від захворювань, викликаних нездоровим харчуванням. Найбільше пов'язаних із способом харчування смертей від серцево-судинних захворювань, за їхніми даними, викликані споживанням недостатньої кількості цільнозернових продуктів, горіхів, насіння,

овочів, фруктів, бобових, омега-3 жирних кислот, а також високим рівнем споживання натрію (тобто, насамперед, солі)» [92].

Статусна функція заробітної плати передбачає, що її рівень багато в чому визначає соціальний статус працівника, престиж професії на ринку праці, а також статус фірми. Середньомісячну заробітну плату за видами економічної діяльності за 2018 р. наведено в табл. 9.4.

Таблиця 9.4

Середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності за період з початку 2018 році [92]

Види діяльності	Січень-грудень	
	грн	% до відповідного періоду попереднього року
1	2	3
Усього	8 865	124,8
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	7 557	124,7
з них сільське господарство	7 166	124,4
Промисловість	9 633	126,2
Будівництво	7 845	125,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	9 404	123,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	9 860	128,3
наземний і трубопровідний транспорт	9 187	127,9
водний транспорт	10 467	137,9
авіаційний транспорт	35 651	114,7
поштова та кур'єрська діяльність	5 044	131,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	5 875	117,8
Інформація та телекомунікації	14 276	118,8
Фінансова та страхова діяльність	16 161	125,6
Операції з нерухомим майном	7 329	123,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	12 144	121,0
із неї наукові дослідження та розроблення	10 259	124,9
Діяльність у сфері адміністративного обслуговування	7 228	129,6
Державне управління й оборона	12 698	135,5

1	2	3
Освіта	7 041	120,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5 853	117,6
з них охорона здоров'я	5 898	117,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	7 612	115,2
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	6 801	117,8
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	6 381	116,8
Надання інших видів послуг	8 132	124,4

Наведені статистичні дані свідчать, що за такого розподілу середнього рівня заробітної плати, статус професії лікаря, вчителя стає вкрай низьким. Що підриває основи світосприйняття та порушує структуру суспільства.

Заробітна плата виконує також *функцію забезпечення соціальних накопичень* за рахунок її використання як головного джерела страхування соціальних ризиків). Із заробітної плати відбуваються відрахування на компенсацію соціальних ризиків (тимчасова втрата працездатності (оплата лікарняних листів), утрата роботи (допомога у зв'язку з безробіття), оплата відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами тощо). Для встановлення величини пенсій у всіх випадках використовують як основний елемент рівень (розмір) заробітної плати, особливо у разі індивідуального пенсійного страхування. Якщо заощадження в населення на достатньому рівні, то є можливість інвестиційного процесу, що сприяє економічному зростанню.

Основні види загальнообов'язкового державного соціального страхування показано на рис. 9.7 [103].

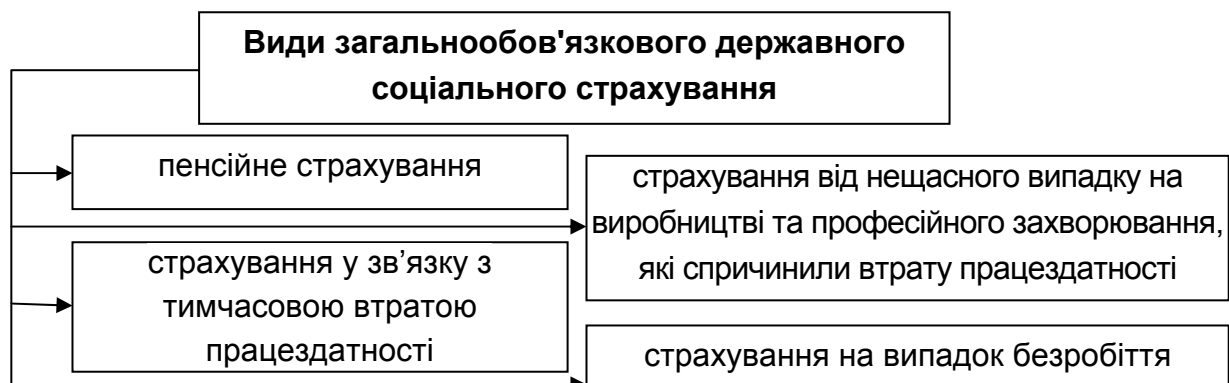


Рис. 9.7. Види загальнообов'язкового державного соціального страхування

Для продуктивного виконання заробітною платою своїх функцій, потрібне дотримання принципів, показаних на рис. 9.8.

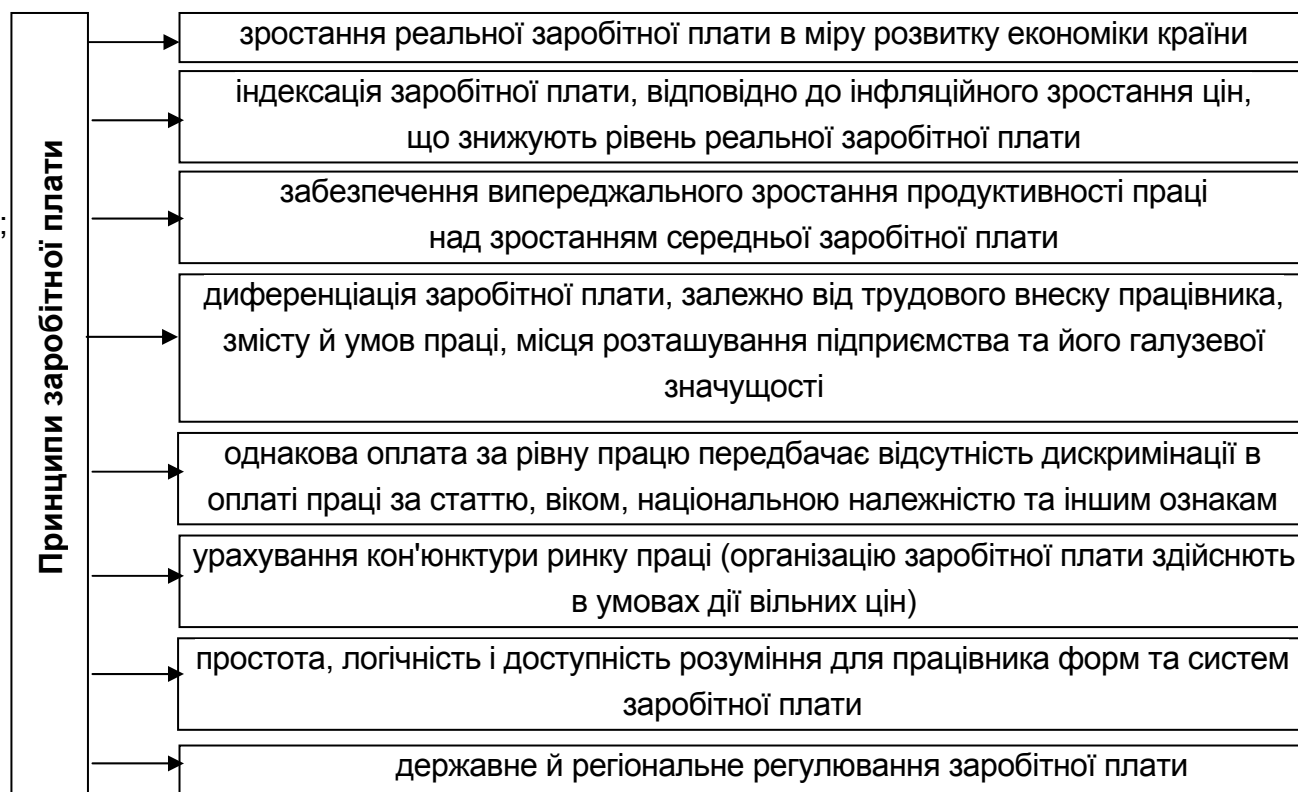


Рис. 9.8. Принципи заробітної плати

Таким чином, заробітна плата виконує багато функцій. Дослідження їх у сукупності дозволяє більш повною мірою розкрити та зрозуміти сутність, виявити наявні суперечності, проблеми, із метою вдосконалення системи організації оплати праці.

9.3. Структура заробітної плати

Заробітна плата, відповідно до Закону України «Про оплату праці», складається з таких структурних елементів:

- 1) основна заробітна плата;
- 2) додаткова заробітна плата;
- 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати [68] (рис. 9.9).

Основна заробітна плата становить винагороди за виконану роботу в межах установлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, нормовані завдання, посадові обов'язки).

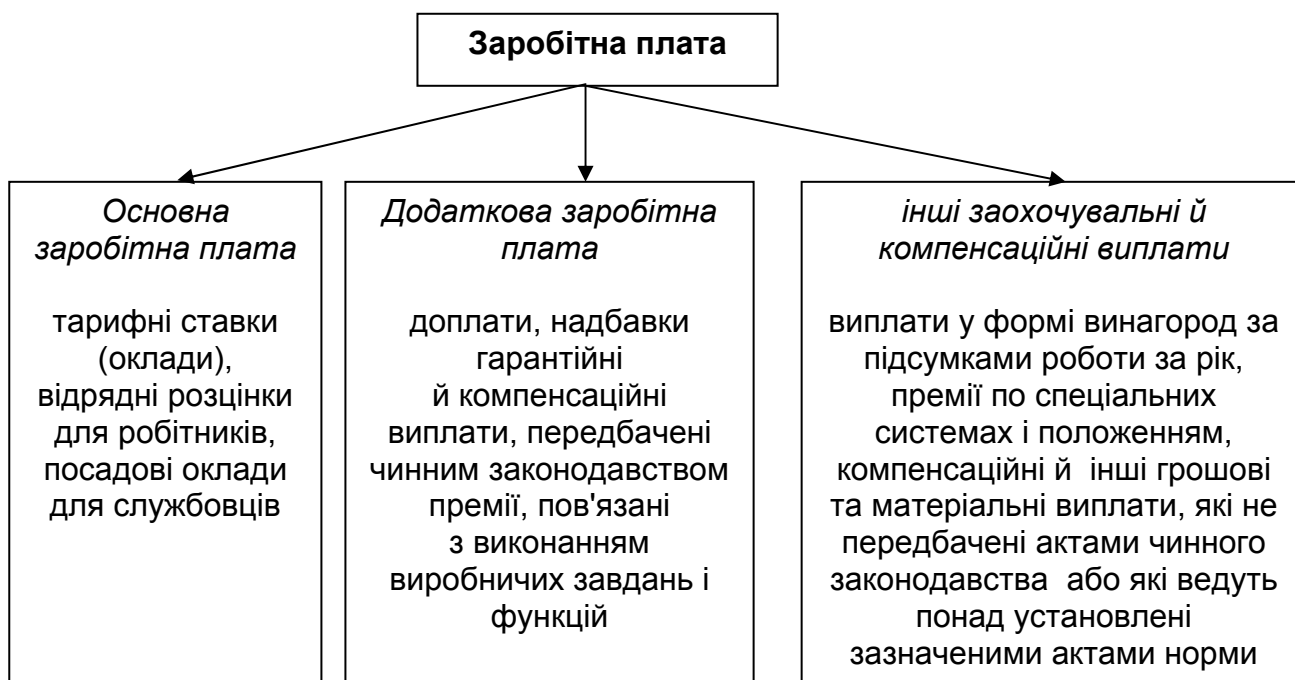


Рис. 9.9. Структура заробітної плати

Основну заробітну плату встановлюють у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок – для робітників і посадових окладів для службовців. Крім указаних видів заробітку, до фонду основної заробітної плати належать також: суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу прибутків, отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у тих випадках, коли вони входять до складу основної заробітної плати; суми авторського гонорару працівникам мистецтва, редакцій газет, журналів та інші винагороди, якщо їх здійснюють за ставками або певними розцінками [68].

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. До фонду додаткової заробітної плати входять доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Наприклад, надбавки за кваліфікаційну майстерність, знання іноземної мови, класність водіям, бригадирам за керівництво бригадою, персональні надбавки за роботу в шкідливих умовах праці; премії за виконання і перевиконання виробничих завдань, за виконання акордних завдань у строк, зменшення простоїв обладнання; винагороди за вислугу років; оплата разових робіт на підприємстві; оплата праці студентів під час проходження практики;

оплата за роботу у вихідні й святкові дні; витрати, пов'язані з оплатою житла працівникам підприємства тощо [68].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати в формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші виплати, не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюють понад установлені зазначеними актами норми. Зокрема, сюди належать:

- суми оплати вимушених відпусток з ініціативи роботодавця з частковим збереженням заробітної плати;

- оплата простою не з вини працівника, виплати працівникам, які брали участь у страйках;

- винагорода за підсумками роботи за рік;

- винагороди за відкриття, винаходи, раціоналізаторські пропозиції; одноразові заохочення, матеріальна допомога;

- суми соціальних і трудових пільг працівникам – додаткові відпустки, доплати до державних пенсій, оплата за навчання в навчальних закладах дітей працівників підприємства;

- вартість путівок для лікування та відпочинку або суми компенсацій, замість путівок;

- суми прибутку, спрямовані на придбання акцій для працівників, на викуп майна підприємства членами трудового колективу, за рахунок коштів підприємства тощо [68].

Розглянуті три структурні елементи становлять зміст поняття заробітна плата. Водночас основна заробітна плата виконує відтворювальну функцію, а додаткова та інші заохочувальні та компенсаційні виплати використовують як інструменти матеріального стимулювання працівників, із метою підвищення ефективності їх праці.

9.4. Організація оплати праці та тарифна система

Поняття «заробітна плата» й «оплата праці» відрізняються, їх не можна використовувати як синоніми. Оскільки, заробітна плата – це винагорода, яку отримує працівник за виконану роботу. А щоб визначити її розмір (виходячи зі складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства) існує система організації оплати праці.

Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням установалення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їхню працю.

Організація оплати праці на підприємстві – це система її диференціації і регулювання за категоріями персоналу, залежно від складності виконуваних робіт, а також індивідуальних і колективних результатів праці в разі забезпечення гарантованого за виконання норми праці.

Головною вимогою до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного підвищення заробітної плати в разі зниження її витрат на одиницю продукції, а також гарантованості виплати заробітної плати за рахунок результатів діяльності підприємства. Згідно із Законом України «Про оплату праці», організацію оплати праці здійснюють на підставі [68]:

- законодавчих та інших нормативних актів;
- генеральної угоди на національному рівні;
- галузових (міжгалузових), територіальних угод;
- колективних договорів;
- трудових договорів;
- грантів.

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їхні представницькі органи; працівники.

Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України та складається з Кодексу законів про працю України, законів України «Про оплату праці», «Про колективні договори і угоди», Інструкції зі статистики заробітної плати.

Незалежно від форми власності організації, до *елементів* організації оплати праці відносять наступні:

- 1) механізми встановлення необхідного кількісного результату трудової діяльності (або витрат праці). Ними можуть бути норми витрат і результатів праці, завантаженості й чисельності працівників, тривалість робочого часу, тривалість виробничого циклу та ін. Як варіанти такого механізму можуть бути «уроки», «трудодини»;

- 2) інструменти оцінювання якості праці й умов трудової діяльності. До них відносяться тарифна система, різні варіанти безтарифної оцінки складності праці та кваліфікації виконавців (аналітичні бальні оцінки видів

діяльності, робочих місць; атестація працівників; кваліфікаційні рівні; коефіцієнти трудової вартості тощо). Як такі інструменти можна використовувати стимулювальні й компенсаційні доплати та надбавки, що враховують розбіжності в умовах праці, його інтенсивності, режимах, природно-кліматичних умовах та ін.;

3) форми та системи оплати праці, що встановлюють чітку залежність між якістю, кількістю й ефективністю трудової діяльності (трудового внеску) і заробітком працівника.

Системами оплати праці є тарифна та інші системи, що формують на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників.

Із початку 2017 р. в Україні, замість єдиної тарифної системи оплати праці виникли дві різні:

1) тарифна (охоплює тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики));

2) інші системи, які формують на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників [27].

Тарифна система є одним з розповсюджених інструментів диференціації заробітної плати в залежності від якості праці, тобто складності виконуваних робіт, кваліфікації працівників, умов праці, значущості тих або інших видів діяльності та професій для організації інтенсивності праці й ряду інших факторів.

Тарифна система – це сукупність нормативів, за допомогою яких визначається диференціація заробітної плати працівників різних категорій.

Основні елементи тарифної системи показано на рис. 9.10.

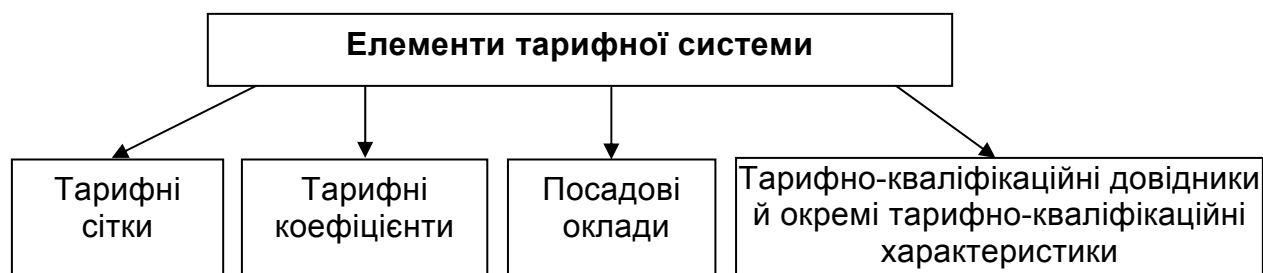


Рис. 9.10. Елементи тарифної системи

Тарифна сітка становить собою шкалу, що включає сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів (табл. 9.5).

Тарифна сітка

Показники	Тарифні розряди					
	1	2	3	4	5	6
Тарифні коефіцієнти	1,00	1,11	1,23	1,37	1,52	1,69
Тарифні ставки						

Тарифні розряди – це порядкові числівники, за допомогою яких ранжують групи робіт (працівників), що розрізняються за рівнем оплати праці залежно від його складності (кваліфікації працівника).

Тарифні коефіцієнти – це величини, що показують, у скільки разів тарифна ставка 2-го й наступних розрядів більша від тарифної ставки 1-го розряду [27].

Відповідно, тарифний коефіцієнт 1-го розряду завжди дорівнює одиниці.

Власне, саме тарифні коефіцієнти визначають розбіжності в оплаті праці різної складності та працівників різної кваліфікації. Із їхньою допомогою утворюють тарифні ставки різних розрядів:

$$T_n = T_1 \times K_n \quad (9.2)$$

де T_n – тарифна ставка n -го розряду;

T_1 – тарифна ставка 1-го розряду;

K_n – тарифний коефіцієнт n -го розряду.

Тарифний коефіцієнт установлює співвідношення складності (а отже, й оплати) праці, зарахованого до тієї або іншої групи (розряду), зі складністю найпростішої праці, прийнятої за базу порівняння (еталон).

Тарифні ставки – це виражений у грошовій формі розмір оплати праці різної складності та працівників різної кваліфікації за одиницю часу. Розрізняють годинні, денні, місячні тарифні ставки [27].

У бюджетній сфері мінімальну тарифну ставку (посадовий оклад) установлює Кабмін.

В позабюджетної сфері підприємства визначають тарифні ставки самостійно в колективних договорах.

При цьому мінімальна тарифна ставка не може бути нижчою від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року. Станом на 1 січня 2019 року прожитковий мінімум для працездатних осіб установлений на рівні 1 921 грн.

У табл. 9.6 наведено тарифну сітку посадових окладів працівників бюджетної сфери, оплату праці яких здійснюють за Єдиною тарифною сіткою, на 2019 рік.

Таблиця 9.6

Тарифна сітка посадових окладів працівників бюджетної сфери, оплату праці яких здійснюють за Єдиною тарифною сіткою, на 2019 р.

Розряди	Коефіцієнт підвищення окладу	з 01.01.2019 р. до 31.12.2019 р.	Розряди	Коефіцієнт підвищення окладу	з 01.01.2019 р. до 31.12.2019 р.
		Оклад (тарифна ставка) згідно з розрядом, грн.			Оклад (тарифна ставка) згідно з розрядом, грн.
1	1,00	1 921	14	2,42	4 649
2	1,09	2 094	15	2,58	4 956
3	1,18	2 267	16	2,79	5 360
4	1,27	2 440	17	3,00	5 763
5	1,36	2 613	18	3,21	6 166
6	1,45	2 785	19	3,42	6 570
7	1,54	2 958	20	3,64	6 992
8	1,64	3 150	21	3,85	7 396
9	1,73	3 323	22	4,06	7 799
10	1,82	3 496	23	4,27	8 203
11	1,97	3 784	24	4,36	8 376
12	2,12	4 073	25	4,51	8 664
13	2,27	4 361			

Посадові оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) бюджетних працівників із 1 січня 2017 р. розраховують, виходячи з:

міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів;

розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду, встановленого в розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осіб *на 1 січня календарного року*.

На сьогодні міжпосадові (міжкваліфікаційні) співвідношення передбачено Єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки ...»).

Посадові оклади (тарифні ставки) за розрядами Єдиної тарифної сітки визначають шляхом множення окладу (ставки) працівника 1-го тарифного розряду на відповідний тарифний коефіцієнт. У разі коли посадовий оклад (тарифна ставка) визначено у гривнях із копійками, цифри до 0,5 відкидаються, від 0,5 і вище – заокруглюються до однієї гривні.

Прожитковий мінімум для працездатних осіб станом *на 1 січня 2019 року* встановлено в розмірі 1 921 грн.

Незважаючи на те що Законом України від 23 листопада 2018 р. № 2629-VIII «Про Державний бюджет України на 2019 рік» 2019 р. передбачено підвищення прожиткового мінімуму для працездатних осіб два рази, з 1 липня – 2 007 грн і з 1 грудня – 2102 грн, розміри посадових окладів працівників за ЄТС, які їм було встановлено з 1 січня 2019 р. із розрахунку 1921 грн., *впродовж 2019 року зміні не підлягають*. Відповідно до пункту 8 Прикінцевих положень Закону України «Про Державний бюджет України на 2019 рік» в 2019 році для визначення посадових окладів, заробітної плати, грошового забезпечення працівників державних органів як розрахункову величину застосовують прожитковий мінімум для працездатних осіб, установлений на 1 січня 2018 року.

Для керівників, фахівців і службовців тарифні умови можна розробляти у вигляді схем посадових окладів.

Посадовий оклад – це щомісячний розмір оплати праці працівника, що залежить від займаної посади та кваліфікації [36].

Схема посадових окладів – це групування посад за рівнем оплати, що складається з переліку посад і розмірів місячних окладів за кожною з них.

Із метою більш повного обліку ділових якостей, досвіду та кваліфікації працівників, для кожної посади часто передбачають «вилку» посадових

окладів, тобто мінімальний і максимальний оклад із розбіжністю звичайно від 10 до 30 %. Слід зазначити, що назва посади не завжди відображає складність праці й необхідну кваліфікацію, тому у схемах посадових окладів окремі посади можуть розподіляти на кваліфікаційні категорії, від яких і залежить розмір окладу всередині посади. Категорії встановлюють на підставі атестації або рішенням керівника організації, залежно від рівня освіти працівника, складності виконуваних функцій, стажу роботи зі спеціальності, рівня відповідальності. Часто виділяють категорії «фахівець» (початкова кваліфікація) і далі за наростанням кваліфікації – «фахівець III категорії», «фахівець II категорії», «фахівець I категорії», «провідний спеціаліст».

Інструментом для тарифікації є тарифно-кваліфікаційні довідники і окремі тарифно-кваліфікаційні характеристики.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики для робітників складаються, переважно, із трьох розділів: «Характеристика робіт», «Має знати», «Приклади робіт» [27].

Розділ «Характеристика робіт» містить опис основних, найбільш типових для данної професії й розряду робіт основних трудових функцій, які виконуються працівником. Розділ «Має знати» містить основні вимоги до кваліфікації, необхідні для виконання перелічених робіт, зокрема вимог до типу й рівня професійної освіти. У розділі «Приклади робіт» наведено перелік робіт, найбільш типових для цієї професії й розряду, за аналогією з якими може бути здійснено тарифікацію схожих робіт.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики робітників згруповано в розділи Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників. Повний довідник охоплює 72 випуски, у першому з яких містяться тарифно-кваліфікаційні характеристики «наскрізних» професій, загальних для всіх галузей, у наступних випусках їх згруповано за родинними виробництвами, охоплюючи більше 5 000 робітників професій щодо до 8-розрядного їхнього групування.

Оскільки наведені у Єдиному тарифно-кваліфікаційному довіднику робіт і професій робітників приклади не можуть вичерпувати всіх робіт кожної галузі, на підприємствах можуть розробляти й затверджувати додаткові приклади робіт.

Серед інших форм оплати праці треба зазначити **безтарифну модель**. Її засновано на повній залежності заробітку працівника від кінцевих результатів роботи трудового колективу й оцінки праці працівника. Її сутність

полягає в тому, що кожному працівникові колективу надають певний кваліфікаційний рівень, що не становить ще окладу. Цю модель можна застосовувати: а) на основі постійного коефіцієнта кваліфікаційного рівня працівника; б) на основі постійного й поточного коефіцієнтів кваліфікаційного рівня. У першому випадку працівникові встановлюють єдиний постійний коефіцієнт кваліфікаційного рівня, що відображає його трудовий внесок у результати роботи колективу. У другому випадку постійний коефіцієнт установлюють відповідно до основних результатів праці працівника, з урахуванням його кваліфікації, продуктивності праці, ставлення до роботи, а поточний коефіцієнт ураховує особливості праці в цей період часу.

9.5. Форми й системи оплати праці

Основною вважають погодинну форму, тому що саме вона пов'язана з величиною витрат на відтворення працівника й найбільш повно відображає природу заробітної плати. На її основах, переважно, будують інші форми оплати праці.

Форми й системи заробітної плати показано на рис. 9.11.

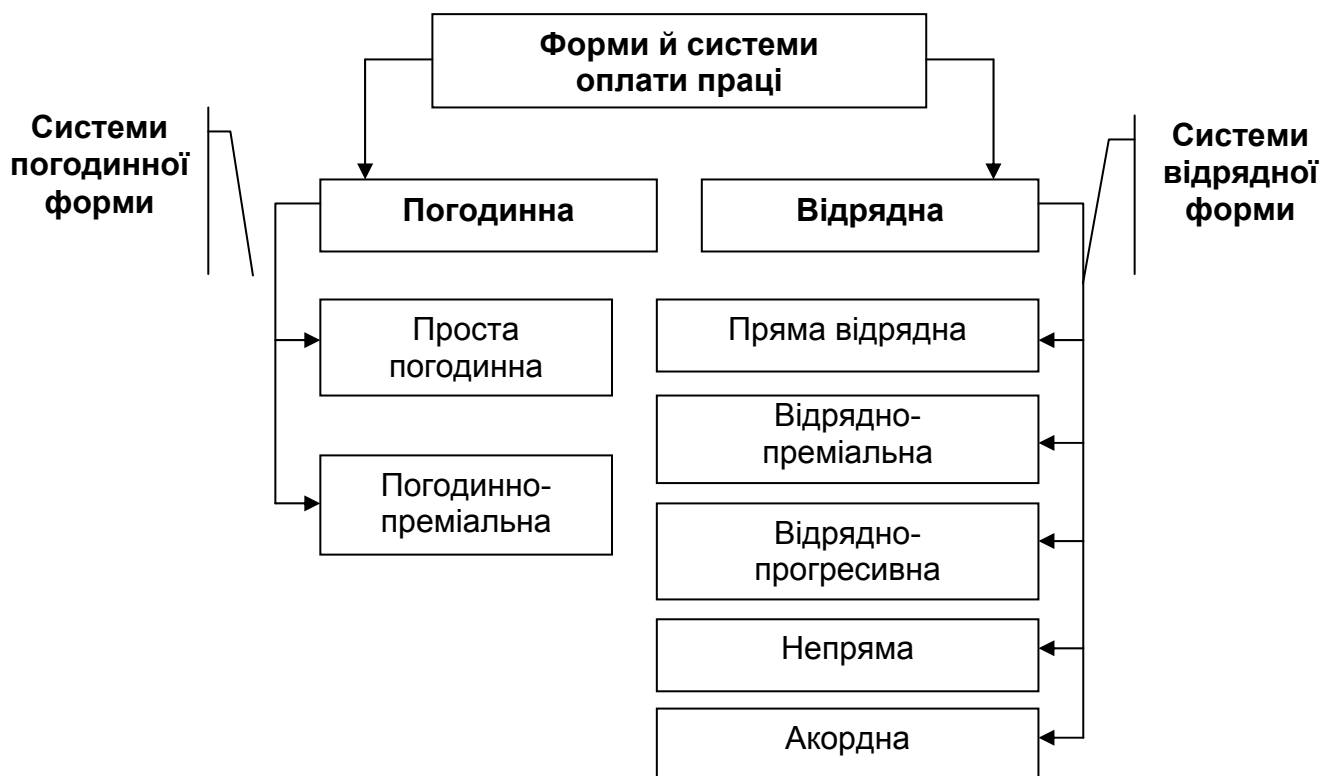


Рис. 9.11. Форми й системи оплати праці

Погодинною заробітною платою є така її форма, за якої розмір плати за працю працівника залежить від часу роботи, передбачаючи належне виконання ним посадових функцій.

Погодинну оплату праці застосовують там, де у працівника немає можливості впливати на збільшення обсягу діяльності, відсутні кількісні показники обсягу роботи або вони визначені процесом праці, витрати на урахування результатів праці можуть бути значними, якісний аспект результатів праці превалює над кількісним або робота є небезпечною. Типовим прикладом таких робіт є праця керівників, фахівців і службовців.

Різновидом форм оплати праці є *системи оплати праці* [27].

Розрізняють *кілька систем погодинної оплати праці*: проста погодинна, погодинно-преміальна.

За простою погодинною оплати праці працівник одержує лише заробітну плату за відпрацьований час. Систему вважають прийнятною для тих видів робіт, де важко кількісно визначити якісні критерії праці. Це, наприклад, праця вчителя, лікаря, державного службовця. Однак у кожному виді праці можна знайти особливості, що характеризують якість праці. Тому поступово на зміну простій погодинній оплаті праці приходять почасово-преміальна система.

Погодинно-преміальну систему оплати праці вважають найпоширенішою. У разі її застосуванні працівник, крім окладу, отримує премії.

Недоліком погодинної форми оплати праці є те, що посадовий оклад (тарифна ставка) не в змозі врахувати розбіжності в обсягах робіт, які виконуються працівниками однієї професії та кваліфікації. Такі розбіжності, обумовлені різним рівнем продуктивності праці, ураховує відрядна оплата праці.

Відрядна заробітна плата – це оплата праці працівника за виконаний обсяг роботи. Її застосування ефективно там, де є можливість урахувати кількість виконаної роботи. І це звичайно бувають працівники масових професій (робітники). Так, від токаря залежить кількість вироблених деталей у зміну, від водія – обсяг перевезеного вантажу з урахуванням дальності відстані, від продавця – товарообіг за день роботи.

Розрізняють кілька форм типових систем відрядної форми оплати праці: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна й ін.

Будь-яка система може бути індивідуальною або колективною (бригадною); кожна з них залежно від особливостей застосувань може мати модифікації.

За **прямої відрядної оплати праці** нарахування заробітної плати здійснюють за незмінною розцінкою прямо пропорційно зміні обсягу роботи. Така система ефективна на підприємствах із необмеженими резервами збільшення обсягу діяльності. Премії в цьому випадку можуть не застосовувати.

Відрядно-преміальну оплату праці широко застосовують у різних галузях економіки країни. Вона передбачає виплату відрядної зарплати та премій. Умовами виплати премій можуть бути, наприклад, ступінь виконання норм праці або плану роботи, зростання обсягів роботи, порівняно з відповідним періодом попереднього року (у порівнянних цінах), виконання якісних показників діяльності та ін.

Відрядно-прогресивна система оплати праці передбачає нарахування заробітної плати таким чином:

- 1) за обсяг роботи в межах трудової норми – за стабільною розцінкою;
- 2) за обсяг роботи, що перевищує норму виробітку, – за підвищеною розцінкою.

Застосування відрядно-прогресивної оплати праці ефективне в тих випадках, коли потрібно стимулювати швидке зростання обсягу роботи (продукції, обороту, послуг), наприклад на новому підприємстві або на новому ринку. Однак у разі перевиконання норм праці тут може бути втрачено обґрунтований зв'язок зростання заробітної плати із зростанням продуктивності праці [27]

Акордна система оплати праці трохи відрізняється від типових відрядних систем. Її сутність полягає в тому, що бригаді працівників установлюють певний (нормативний) обсяг роботи на конкретний період часу з певною сумою витрат на заробітну плату. Бригада самостійно вирішує такі питання, як визначення чисельності працівників і розмір заробітної плати кожного з них. Таку систему застосовують в основному на будівництві та для допоміжних робіт. Однак її можливості на цьому далеко не вичерпуються. За належного рівня організації праці її застосування може бути досить ефективним у багатьох видах діяльності.

9.6. Державний механізм регулювання оплати праці

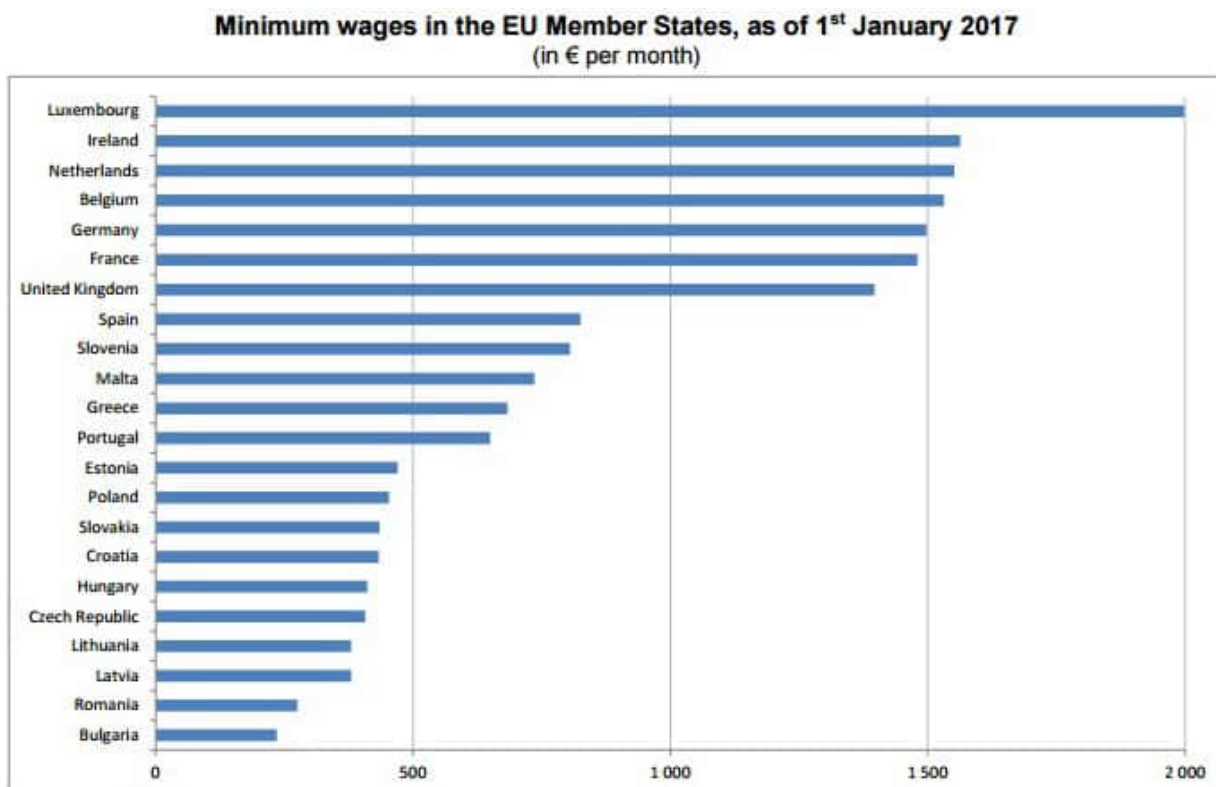
Із 1 січня 2017 року змінилося саме **поняття мінімальної заробітної плати**. Тепер під таким поняттям мають на увазі встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. До цього під мінімальною заробітною платою розуміли нижню межу ціни праці, що забезпечувала плату за працю найменшої складності, яку виконують у нормальних умовах. Зараз тарифна ставка 1 розряду дорівнює прожитковому мінімуму, який набагато менший за мінімальну заробітну плату (січень 2019 р. – 1 921 та 4 173 грн, відповідно), тому роботодавець має доплачувати працівникам різницю. Тобто, якщо працівник виконав місячну норму праці, роботодавець зобов'язаний нарахувати зарплату в розмірі 4 173 грн. Якщо ж зарплату нараховано в меншому розмірі, необхідно здійснити доплату до 4 173 грн. Якщо працівник працює на умовах неповного робочого часу або не виконав місячну (годинну) норму праці, то мінімальну зарплату визначають пропорційно.

Мінімальна зарплата залишається державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності й господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якої системи оплати праці.

Мінімальна заробітна плата є основою встановлення розміру заробітної плати будь-якого працівника, головним елементом державного механізму регулювання оплати праці у країні.

Загальна декларація прав людини проголошує право кожного на рівну оплату за рівну працю, на справедливу й задовільну винагороду, що забезпечує гідне існування для неї самої та її сім'ї. Відповідно до цього принципу, Конституція України визнає право кожного на винагороду без будь-якої дискримінації та не нижчого від установленого мінімального розміру заробітної плати.

Проте українська практика в цьому напрямі є ще вельми далекою від критеріїв і стандартів, установлених у країнах із ринковою економікою. Так, Європейським комітетом із соціальних прав як загальний для всіх країн-членів Європейського Союзу встановлено принцип соціальної справедливості, що визначає розмір мінімальної заробітної плати в 60 % або щонайменше 50 % від величини середньої в конкретній країні заробітної плати [106]. Розміри мінімальних заробітних плат у країнах Європи показано на рис. 9.12.



**Рис. 9.12. Розміри мінімальних заробітних плат
у країнах Європи [106]**

Так, у січні 2017 р. десять держав-членів, розташованих у східній частині ЄС, мали мінімальну зарплату, нижчу за 500 євро за місяць: Болгарія (235 євро), Румунія (275 євро), Латвія і Литва (по 380 євро), Чехія (407 євро), Угорщина (412 євро), Хорватія (433 євро), Словаччина (435 євро), Польща (453 євро) і Естонія (470 євро). У п'яти інших країнах ЄС, розташованих на півдні, мінімальна заробітна плата становила від 500 до 1 000 євро в місяць: Португалія (650 євро), Греція (684 євро), Мальта (736 євро), Словенія (805 євро) та Іспанія (826 євро). У решті семи державах-членах, усі вони розташовані на заході й півночі ЄС, мінімальна зарплата була вище 1 000 євро на місяць: Велика Британія (1 397 євро), Франція (1 480 євро), Німеччина (1498 євро), Бельгія (1 532 євро), Нідерланди (1 552 євро), Ірландія (1 563 євро) і Люксембург (1 999 євро). Україна в цьому рейтингу посіла б останню сходинку з розміром мінімальної заробітної плати 116 євро [75].

Серед країн світу мінімальна зарплата різниться, відповідно до розвитку економіки, її визначають у доларах США. Найгірші соціальні гарантії в Уганді, Бурунді, Сьєрра-Леоне, М'янмі (Бірма) та Кубі, адже мінімальна зарплата в цих країнах менше 10 дол. США. Найкраще за

гарантованою оплатою праці відчують себе громадяни Норвегії, Австралії, Люксембургу, Монако, Сан-Маріно, Нової Зеландії та Бельгії, де мінімальну місячну оплату праці законодавчо закріплено на позначці не меншій 2 тис. дол. США [75].

Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, переважно, один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів та укладення генеральної угоди, розмір мінімальної заробітної плати переглядають залежно від зростання індексів цін на споживчі товари й тарифів на послуги, за угодою сторін колективних переговорів.

Аналіз співвідношення мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати в Україні, дозволяє зробити висновок про те, що навіть після помітного підвищення в 2017 р. розміру мінімальної заробітної плати, становило 0,59, або 59 %. Це свідчить про те, що підвищення мінімального розміру заробітної плати не здійснило суттєвого впливу на розмір середньої заробітної плати [75].

Необхідно також зазначити, що за 2017 р. розмір мінімальної заробітної плати становив 197 % величини прожиткового мінімуму, тобто перевищував його в два рази. За таких співвідношень із вартістю вельми обмеженого набору прожиткового мінімуму мінімальна заробітна плата не дозволяє виконувати відтворювальні, економічні й соціальні функції, якими її фактично наділено соціальним, зокрема міжнародним, законодавством інших країн, і не виконується щодо цього українським законодавством. Водночас такі функції (якщо орієнтуватися не на передусім занижений прожитковий мінімум, а на мінімально прийнятний для їхнього гіпотетичного виконання мінімальний споживчий бюджет) лише обмеженою мірою реалізують за наявного нині рівня середньої заробітної плати. Ці обмеження є ще більш істотними, якщо враховувати безпрецеденту для країн із ринковою економікою диференціацією за між-, внутрішньогалузевими та внутрішньовиробничими рівнями заробітної плати. В умовах такої диференціації, яка поки що не має тенденції до зниження, для дуже значної частини найманих працівників і членів їхніх сімей економічні можливості навіть для простого відтворення залишаються істотно нижчими за необхідні.

Крім установлення розміру мінімальної заробітної плати, вітчизняне законодавство (а саме Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці»), визначає такі мінімальні державні гарантії: норми оплати праці за роботу в надурочний час; святкові, неробочі та вихідні дні; нічний час; за час простою; в разі скороченої тривалості роботи тощо; і такі гарантії для працівників, як оплата щорічних відпусток; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; у разі підвищення кваліфікації, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям; для донорів тощо, а також гарантії та компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень.

Важливим елементом державної системи соціального захисту громадян, спрямованим на підтримання купівельної спроможності їхніх грошових доходів є індексація.

Згідно зі ст. 1 Закону «Про індексацію грошових доходів населення», **індексація** – це встановлений актами законодавства України механізм підвищення грошових доходів громадян, що дає можливість частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг.

В основу індексації грошових доходів громадян закладено *індекс споживчих цін*, який обчислюють із нарощуваним підсумком за місяці.

Розрахунок індексу споживчих цін починається за місяцем, у якому індекс споживчих цін перевищив поріг індексації, зазначений законодавчо.

Підвбиваючи підсумок викладеному раніше, можна зробити висновок про наявність гострих проблем у сфері оплати праці, незважаючи на наявність соціальних гарантій, які надає держава для захисту найманих працівників, а саме:

- затримки з виплатою заробітної плати (від одного місяця до року й більше в різних видах економічної діяльності);

- низька відтворювальна функція оплати праці;

- різке падіння стимулювальної ролі оплати праці в розвитку економіки країни, обсягів виробництва на підприємствах, що перешкоджає реалізації фізичних та інтелектуальних здібностей працівників (розміри заробітної плати майже не залежать від кваліфікації, якості праці, результативності виробництва і динамки макроекономічних показників, у матеріальному стимулюванні панує «зрівнялівка»);

- скорочення частки трудової частини в сукупному доході працівника, що сигналізує про посилення апатії до праці, зниженні її престижності;

надмірна, необґрунтовано завищена диференціація в оплаті праці (розрив в оплаті праці тільки за офіційною статистикою становить 1:26). Причому цю різницю в розмірах заробітків працівників визначають не відзнакою в їхній кваліфікації, професіоналізмі, результативності праці, а вона залежить від форми власності підприємства – приватне, державне, унітарне, спільне підприємство, фінансово-промислова група тощо; галузевої належності – хлібозавод, школа, лікарня, банк, нафтопереробний завод; особливостей регіону – місто Київ, Вінницька область, Одеська область тощо.

Таким чином, питання доходів та оплати праці є вкрай важливим питанням у житті кожної людини. Та кожний студент уже зараз має замислюватися та робити певні кроки до забезпечення гідної праці з належним рівнем її оплати.

Практичні завдання до теми 9

Завдання 9.1. Здійсніть індексацію заробітної плати у приватній організації. Виходячи з умов колективного договору, необхідно підвищити тарифні ставки і оклади в середньому на 20 %.

Розрахуйте:

- 1) необхідне збільшення витрат на оплату праці;
- 2) розмір оплати праці кожного працівника підприємства пропорційним методом індексації (коли всі ставки й оклади зростають на 20 %) (склад працівників і розмір їхньої заробітної плати наведено в табл. 9.7) і розмір фонду оплати праці після індексації;
- 3) результати подайте у вигляді табл. 9.8;
- 4) розмір оплати праці працівників підприємства пайовим методом індексації (усі ставки й оклади збільшують на однакову суму, виходячи із загального збільшення фонду заробітної плати й чисельності працівників) і визначте наскільки відсотків зміниться оклад після індексації, а також розмір фонду оплати праці після індексації;
- 5) розмір оплати праці працівників підприємства пропорційно-пайовим методом індексації (у цьому разі більшу частину збільшення фонду заробітної плати (наприклад, 60 %) спрямовують на пропорційну індексацію. Індекс пропорційної індексації буде дорівнювати:

$$1 + \frac{20 \% \times 0,6}{100 \%} = 1,12. \quad (9.3)$$

Таблиця 9.7

Початкові дані

№ п/п	Працівники	Розміри з/п	№ п/п	Працівники	Розміри з/п
1	Директор	12 300	6	Товарознавець	7 400
2	Головний бухгалтер	9 800	7	Маркетолог	8 300
3	Бухгалтер	6 100	8	Офіс-менеджер	6 150
4	Секретар	5 900	9	Водій	6 050
5	Менеджер із продажів	8 600	10	Прибиральниця	4 600

Таблиця 9.8

Таблиця розрахунків

Працівники	Первинний розмір заробітної плати	Пропорційна індексація	Різниця між розміром заробітної плати після застосування пропорційної індексації та первинною платою	Пайова індексація	Різниця між розміром заробітної плати після застосування пайової індексації та первинною	Пропорційно-пайова індексація	Різниця між розміром заробітної плати після застосування пропорційно-пайової індексації та первинної
Директор							
Головний бухгалтер							
Бухгалтер							
Секретар							
Менеджер із продажів							
Товарознавець							
Маркетолог							
Офіс-менеджер							
Водій							
Прибиральниця							
Фонд оплати праці							

б) суму збільшення фонду заробітної плати, що залишилася (40 % спрямовують на пайову індексацію, тобто підвищення ставок і окладів в однакових розмірах), розмір фонду оплати праці після індексації.

Зробіть висновки про переваги й недоліки кожного методу індексації.

Завдання 9.2. Розрахуйте фонд заробітної плати бюджетних організацій за квартал. Тарифну ставку 1-го розряду визначають законодавчо встановленим мінімальним розміром заробітної плати. Початкові дані наведено в табл. 9.9. У табл. 9.6 наведено тарифні коефіцієнти для працівників бюджетної сфери.

Таблиця 9.9

Бюджетна організація

Назви посад	Кількість працівників	Розряд ЄТС (єдиної тарифної сітки)	Установлені надбавки до окладу, %
Директор	1	17-й	30
Головний бухгалтер	1	16-й	25
Бухгалтер	4	9-й – 2 особи, 8-й – 2 особи	20
Економіст	5	10-й – 2 особи, 11-й – 3 особи	15
Юрист	1	11-й	20

Методичні рекомендації.

Тарифну ставку 1-го розряду визначають законодавчо встановленим мінімальним розміром заробітної плати.

Із її допомогою та тарифних коефіцієнтів відповідних розрядів розраховують тарифні ставки певних розрядів за такою формулою:

$$T_n = N_1 \times K_n, \quad (9.4)$$

де T_n – тарифна ставка n-го розряду;

T_1 – тарифна ставка 1-го розряду;

K_n – тарифний коефіцієнт n-го розряду.

Сума витрат на оплату праці передбачає розрахунок фонду оплати праці.

Фонд оплати праці (ФОП) – основний економічний показник з оплати праці, що широко використовують у господарській практиці, статистичній звітності, економічному аналізі.

Він охоплює:

- 1) фонд основної заробітної плати;
- 2) фонд додаткової заробітної плати персоналу підприємства;
- 3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати, крім тих, які законодавчо не належать до ФОП (наприклад, допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, вихідна допомога тощо).

Завдання 9.3. Визначте заробіток токаря за тиждень, якщо відомо, що він виконав такий обсяг робіт: виріб А – 400 шт., розцінка – 6,50 грн; виріб Б – 500 шт., розцінка – 5,18 грн; виріб В – 260 шт., розцінка – 3,15 грн.

Методичні рекомендації.

За прямої відрядної оплати праці нарахування заробітної плати здійснюють за незмінною розцінкою прямо пропорційно зміні обсягу роботи.

Завдання 9.4. Оплата праці – відрядно-преміальна. Визначте заробіток робітника за місяць, якщо відомо, що він досяг таких показників: завдання виконав на 103 %, отримав економію матеріальних ресурсів на 200 грн, його відрядний заробіток становив 9 300 грн, до того ж за положенням, що діє, робітнику нараховано премію за виконання завдання 15 %, за кожен відсоток перевиконання – 2,0 % і за економію матеріальних ресурсів – 40 % від досягнутої економії.

Методичні рекомендації.

За відрядно-преміальної плати праці нарахування заробітної плати передбачає виплату відрядної зарплати та премій. Умовами виплати премій можуть бути, наприклад, ступінь виконання норм праці або плану роботи, зростання обсягів роботи, порівняно з відповідним періодом попереднього року (у порівнянних цінах), виконання якісних показників діяльності тощо.

Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальної системи оплати праці за виконання (чи перевиконання) завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку розраховують за такою формулою (9.4):

$$ЗП_{ВГР} = ЗП_{ВГР} + \left(П_1 + \frac{П_2 + П_{ПЛАН}}{100} \right), \quad (9.5)$$

де $ЗП_{ВГР}$ – розмір відрядної заробітної плати;

$П_1$ – розмір премії у відсотках до розміру відрядної заробітної плати за виконання плану і технічно обґрунтованих норм праці;

$П_2$ – розмір премії у відсотках до розміру відрядної заробітної плати за кожен відсоток перевиконання плану;

$П_{ПЛАН}$ – ступінь перевиконання плану виробництва, у відсотках.

Завдання 9.5. Визначте заробіток робітника за місяць, якщо відомо, що він досяг таких показників: завдання виконав на 102,5 %; відрядний заробіток склав 4 560 грн. За положенням, що діє, робітнику нараховується премія за виконання завдання 15 %, а за кожен відсоток перевиконання – 2 %.

Тестові завдання до теми 9

Тести одиничного вибору

1. Доходи населення – це:

а) узагальнювальний показник результативності праці, який характеризує ефективність витрат праці;

б) сукупність надходжень грошових і натуральних коштів за певний проміжок часу, які використовують фізичні особи, із метою споживання та накопичення;

в) система взаємопов'язаних показників, які характеризують формування та розподіл трудових ресурсів.

2. Винагорода, розрахована, переважно, в грошовому виразі, яку відповідно до трудового договору, власник або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу, – це:

а) заробітна плата;

б) оплата праці;

в) доходи населення.

3. Чим відрізняється реальна заробітна плата від номінальної:

а) індексом споживчих цін;

б) сумою готівки, отриманої на руки;

в) лише формою нарахування?

4. Порядкові числівники, за допомогою яких ранжують групи робіт (працівників), що розрізняють за рівнем оплати праці, залежно від його складності (кваліфікації працівника), – це:

- а) тарифний розряд;
- б) тарифна сітка;
- в) тарифний коефіцієнт.

Тести множинного вибору

5. Що з переличего входить до складу заробітної плати:

- а) основна заробітна плата;
- б) додаткова заробітна плата;
- в) інші заохочувальні та компенсаційні виплати;
- г) соціальний пакет;
- д) нематеріальна винагорода?

6. До додаткової заробітної плати належать:

- а) тарифні ставки;
- б) відрядні розцінки для робітників, посадові оклади для службовців;
- в) доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством;
- г) премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- д) виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік.

7. До основної заробітної плати належать:

- а) тарифні ставки;
- б) відрядні розцінки для робітників, посадові оклади для службовців;
- в) доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством;
- г) премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;
- д) виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік.

8. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належить:

- а) тарифні ставки;
- б) відрядні розцінки для робітників, посадові оклади для службовців;
- в) доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством;
- г) премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

д) виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік.

Тести на доповнення

9. Мінімальна заробітна плата – це

10. Індексація заробітної плати – це... .

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 9

1. Дайте визначення поняття «доходи населення».

2. Проаналізуйте взаємозв'язок номінальних і реальних доходів.

3. Назвіть джерела доходів населення.

4. Дайте визначення поняття «соціальні трансферти».

5. Які види послуг і пільг охоплює соціальний пакет?

6. Із чого складається трудовий дохід працівника?

7. Що належить до доходів працівника, не пов'язаних з його трудовою діяльністю?

8. Дайте визначення поняття «заробітна плата».

9. Із яких елементів складається заробітна плата?

10. Які функції виконує заробітна плата?

11. Назвіть принципи організації заробітної плати.

12. Із яких елементів складається тарифна система оплати праці?

13. Назвіть форми та системи заробітної плати та дайте їхню характеристику.

Тема 10. Аналіз і планування трудових показників

Основні питання:

- 10.1. *Сутність та інформаційна база аналізу трудових показників.*
- 10.2. *Аналіз забезпеченості підприємства персоналом.*
- 10.3. *Аналіз ефективності використання персоналу.*
- 10.4. *Аналіз витрат на оплату праці.*
- 10.5. *Сутність, методи та завдання планування трудових показників.*
- 10.6. *Методика планування трудових показників.*

Мета – оволодіння теоретичними засадами та набуття практичних навичок в аналізі, плануванні трудових показників та виявленні резервів їх покращення.

Професійні компетентності: здатність аналізувати якісний, кількісний склад персоналу; здатність оцінювати ефективність використання персоналу та витрат на його утримання; здатність планувати трудові показники.

Ключові поняття розділу: трудові показники, аналіз, фонд робочого часу, фонд оплати праці, планування трудових показників.

10.1. Сутність та інформаційна база аналізу трудових показників

Аналіз трудових показників підприємства, з одного боку, є підґрунтям для ухвалення зважених і обґрунтованих управлінських рішень у соціально-трудовій сфері, а з іншого – вихідною базою для планування трудових показників та інструментом оцінювання виконання їхніх планових значень.

Питання аналізу трудових ресурсів знайшли розгляд у працях таких учених, як: Гриньова В. М., Грішнова О. А., Збрицька Т. П., Іляш О. І., Калина А. В., Колот А. М., Назарова Г. В., Сорока О. В., Тарасевська М. С.

Мета аналізу трудових показників підприємства полягає у виявленні та реалізації резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Основні завдання аналізу трудових показників підприємства: визначення і вивчення показників плинності трудових ресурсів; аналіз ефективності використання робочого часу;

вивчення й оцінювання забезпеченості підприємства загалом і його структурних підрозділів трудовими ресурсами в цілому, а також по категоріях і професіях;

аналіз даних про використання трудових ресурсів;

виявлення резервів підвищення продуктивності праці;

оцінювання структури фонду оплати праці й ефективності витрат на персонал.

Джерелами інформації для аналізу трудових показників є:

форма статистичної звітності № 1-ПВ (місячна) «Звіт з праці»;

форма статистичної звітності № 1-ПВ (квартальна) «Звіт з праці»;

форма статистичної звітності № 1-РС (один раз на чотири роки)

«Звіт про витрати на утримання робочої сили»;

план із праці;

дані табельного обліку;

матеріали спостережень (хронометражі та фотографії робочого дня);

дані штатно-посадової книги;

штатний розклад.

Також важливо залучати й додаткову інформацію щодо використання трудових ресурсів: матеріали спеціальних соціологічних досліджень, виробничих нарад, податкових, аудиторських перевірок, засобів масової інформації, офіційних статистичних сайтів і порталів.

10.2. Аналіз забезпеченості підприємства персоналом

Загалом сукупну потребу підприємства у трудових ресурсах визначають як відношення обсягу виробництва до запланованого виробітку на одного працівника.

Аналіз забезпеченості підприємства персоналом здійснюють шляхом розрахунку:

а) абсолютного та відносного відхилень між фактичною та плановою чисельністю персоналу загалом по підприємству та за окремими категоріями персоналу, структурними підрозділами;

б) надлишку (дефіциту) персоналу як різниці між фактичною чисельністю персоналу та плановою помноженою на індекс зміни обсягів виробництва;

в) оцінки забезпеченості підприємства персоналом за якісними показниками: стать, вік, стаж роботи на підприємстві, освіта, кваліфікація, характер механізації праці.

Для забезпечення оптимальних умов виробничого процесу мають забезпечувати необхідне співвідношення категорій працівників промислово-виробничого персоналу підприємства. Саме тому співвідношення, що визначають питомою вагою окремих категорій працівників у загальній їхній чисельності (у відсотках), є важливим показником якісної характеристики трудових ресурсів підприємства. Найважливішою вимогою правильної організації праці й нормальних умов роботи є відповідність складу працівників характеру робіт [27].

Інтенсивність руху працівників можна оцінити, розрахувавши коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт заміщення й коефіцієнти обороту з прийняття та звільнення. Сформованість і стабільність кадрового складу на підприємстві оцінюють із використанням коефіцієнтів стабільності та постійності кадрів. Ці показники характеризують питому вагу персоналу, що працює на підприємстві певний період часу, і сталість кадрів. Розрахунок цих показників наведено в табл. 10.1.

Таблиця 10.1

Розрахунок коефіцієнтів руху працівників підприємства

Назви показників	Розрахунки	Позначення
1	2	3
Коефіцієнт загального обороту персоналу (K_{30})	$K_{30} = \frac{ЧП_n + ЧП_3}{Ч_{co}}$	ЧП _n – чисельність працівників прийнятих за звітний період; ЧП ₃ – чисельність працівників звільнених за звітний період; Ч _{co} – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт заміщення (K_3)	$K_3 = \frac{Ч_n - Ч_3}{Ч_{co}}$	ЧП _n – чисельність працівників прийнятих за звітний період; ЧП ₃ – чисельність працівників звільнених за звітний період; Ч _{co} – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт обороту з прийняття ($K_{оп}$)	$K_{оп} = \frac{Ч_n}{Ч_{co}}$	ЧП _n – чисельність працівників прийнятих за звітний період; Ч _{co} – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт обороту зі звільнення ($K_{оз}$)	$K_{оз} = \frac{Ч_3}{Ч_{co}}$	ЧП ₃ – чисельність працівників звільнених за звітний період; Ч _{co} – середньооблікова чисельність працівників

1	2	3
Коефіцієнт плинності ($K_{\text{плин}}$)	$K_{\text{плин}} = \frac{\chi_{\text{плин}}}{\chi_{\text{со}}}$	$\chi_{\text{плин}}$ – чисельність працівників, які пішли з підприємства за власним бажанням, із дозволу адміністрації та звільнених за порушення трудової дисципліни; $\chi_{\text{со}}$ – середньооблікова чисельність персоналу
Коефіцієнт постійності кадрів ($K_{\text{пост}}$)	$K_{\text{пост}} = \frac{\chi_{\text{пост}}}{\chi_{\text{со}}}$	$\chi_{\text{пост}}$ – чисельність працівників, що перебувають у списках підприємства протягом усього року; $\chi_{\text{со}}$ – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт стабільності кадрів ($K_{\text{стаб}}$)	$K_{\text{стаб}} = \frac{\chi_{\text{стаб}}}{\chi_{\text{со}}}$	$\chi_{\text{стаб}}$ – чисельність працівників, що мають стаж роботи на підприємстві 5 або більше років; $\chi_{\text{со}}$ – середньооблікова чисельність працівників
Коефіцієнт внутрішнього обороту ($K_{\text{внутр}}$)	$K_{\text{внутр}} = \frac{\chi_{\text{внутр}}}{\chi_{\text{со}}}$	$\chi_{\text{внутр}}$ – чисельність працівників, що брали участь у внутрішньому русі; $\chi_{\text{со}}$ – середньооблікова чисельність персоналу

Важливим напрямом аналізу плинності кадрів є групування звільненого персоналу за статеві-віковими ознаками, рівнем механізації й автоматизації виробничих процесів, структурними підрозділами, причинами звільнення.

Показники руху робочої сили можуть розраховувати як загалом по підприємству, так і по окремих підрозділах. У процесі аналізу обов'язково здійснюють порівняння показників звітного періоду з аналогічними показниками за ряд попередніх років, що дозволяє оцінити тенденцію їхньої зміни. Тенденція погіршення показників свідчить про посилення негативних явищ на підприємстві, щодо умов праці, оплати праці тощо, а це потребує невідкладних заходів щодо усунення їхніх причин.

Можливими причинами плинності кадрів можуть бути: зміна місця проживання, незадоволеність розмірами заробітку, незадоволеність професією, несприятливі умови й режим праці, віддаленість житла від місця роботи, працевлаштування не за фахом, відсутність можливості просування по службі, несприятливий морально-психологічний клімат у колективі, конфлікти та непорозуміння між персоналом і керівництвом.

10.3. Аналіз ефективності використання персоналу

Обсяг випущеної продукції, продуктивність праці залежать від використання робочого часу і дотримання трудової дисципліни.

Аналіз використання робочого часу має на меті виявити невинуватені втрати й непродуктивні витрати робочого часу, установити конкретні причини та місця виникнення цих утрат, виявити їхній вплив на обсяг виробленої продукції, розробити заходи щодо ущільнення робочого дня.

На основі балансу робочого часу обчислюють показники ефективності використання робочого часу (табл. 10.2).

Таблиця 10.2

Показники аналізу ефективності використання робочого часу

Показники	Формули для розрахунку	Умовні позначення
Коефіцієнт використання календарного часу ($K_{\text{КЧ}}$)	$K_{\text{КЧ}} = \frac{T_{\text{відпр}}}{T_{\text{К}}}$	$T_{\text{відпр}}$ – відпрацьований фонд робочого часу; $T_{\text{К}}$ – календарний фонд часу
Коефіцієнт використання табельного фонду часу ($K_{\text{ТЧ}}$)	$K_{\text{ТЧ}} = \frac{T_{\text{відпр}}}{T_{\text{Т}}}$	$T_{\text{відпр}}$ – відпрацьований (явочний) фонд робочого часу; $T_{\text{Т}}$ – табельний (номінальний) фонд часу
Коефіцієнт використання максимально можливого фонду робочого часу ($K_{\text{МЧ}}$)	$K_{\text{МЧ}} = \frac{T_{\text{відпр}}}{T_{\text{М}}}$	$T_{\text{відпр}}$ – відпрацьований фонд робочого часу; $T_{\text{М}}$ – максимально можливий фонд робочого часу

Календарний фонд робочого часу охоплює номінальний фонд, святкові та вихідні дні.

Номінальний (або *табельний*) фонд містить явочний (відпрацьований) фонд та невідпрацьований час.

Максимально-можливий фонд робочого часу – це номінальний фонд за мінусом щорічних відпусток.

Явочний (або *відпрацьований*) фонд робочого часу – це номінальний фонд за мінусом невідпрацьованого часу.

Найважливішим показником ефективності виробництва в системі трудових показників є продуктивність праці.

До втрат робочого часу належать нерегламентовані перерви протягом робочого дня, а також непродуктивні витрати часу, пов'язані, наприклад, із виробничим браком, виконанням операцій, не передбачених технологією, відволіканням працівників від виконання його функціональних обов'язків.

Фонд робочого часу (ФРЧ) залежить від середньооблікової чисельності персоналу (Ч), кількості відпрацьованих днів одним працівником (Д) і середньої тривалості робочого дня (Т).

Факторна модель для аналізу фонду робочого часу така:

$$\text{ФРЧ} = \text{Ч} \times \text{Д} \times \text{Т}. \quad (10.1)$$

Вплив факторів на зміну фонду робочого часу визначають за методом ланцюгових підстановок.

Важливою ланкою аналізу ефективності використання персоналу є визначення показників продуктивності праці.

Для аналізу продуктивності праці використовують натуральний, умовно-натуральний, вартісний і трудовий методи її вимірювання.

У разі використання натурального та вартісного методів розраховують середньогодинний, середньоденний і середньорічний виробіток продукції одним робітником та працівником. Також розраховують середньогодинний виробіток продукції на одного робітника промислово-виробничого персоналу у вартісному обчисленні. Трудовий метод передбачає визначення витрат часу на виробництво одиниці продукції певного виду (трудомісткості продукції, що є оберненим показником продуктивності праці).

Аналіз продуктивності праці здійснюють у такому порядку:

аналізують рівень і динаміку планових та фактичних показників продуктивності праці – виробітку продукції на одного працівника й одного робітника, трудомісткості продукції;

визначають вплив продуктивності праці на виконання плану виробництва;

визначають вплив найважливіших факторів на зміну продуктивності праці.

Подальший аналіз передбачає визначення кількісної оцінки впливу факторів на рівень продуктивності праці.

Є такі *факторні моделі для аналізу продуктивності праці*, вплив факторів у яких оцінюють із застосуванням прийомів елімінування:

1) двофакторна кратна модель середньорічної продуктивності праці робітника:

$$пп = \frac{ВП}{ЧР}, \quad (10.2)$$

де ВП – обсяг виробництва товарної продукції;

ЧР – середньооблікова (середньорічна) чисельність промислово-виробничого персоналу або робітників.

Слід визначити вплив факторів на зміну середньорічної продуктивності праці робітника (із використанням прийому ланцюгових підставок):

випуск товарної продукції ($\Delta ПП_{вп}$):

$$\Delta ПП_{вп} = \frac{ВП_{ф}}{ЧР_{пл}} - \frac{ВП_{пл}}{ЧР_{пл}}, \quad (10.3)$$

де індекс «ф» – фактичне значення показника;

індекс «пл» – планове значення показника.

середньорічна чисельність робітників ($\Delta ПП_{чр}$):

$$\Delta ПП_{чр} = \frac{ВП_{ф}}{ЧР_{ф}} - \frac{ВП_{ф}}{ЧР_{пл}}. \quad (10.4)$$

Сумарний вплив факторів повинен дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням продуктивності праці:

$$ПП_{ф} - ПП_{пл} = \Delta ПП_{вп} + \Delta ПП_{чр}, \quad (10.5)$$

2) двофакторна кратна модель середньорічної продуктивності праці одного працівника:

$$пп_{п} = \frac{ВП}{ЧП}, \quad (10.6)$$

де ВП – обсяг виробництва товарної продукції;

ЧП – середньооблікова (середньорічна) чисельність штатного персоналу (працівників).

Вплив факторів на результативний показник визначають аналогічно першій факторній моделі;

3) двофакторна мультиплікативна модель середньорічної продуктивності праці одного працівника:

$$ПП_{\pi} = ПВ \times ПП, \quad (10.7)$$

де ПВ – питома вага робітників у середньорічній чисельності персоналу.

Слід визначити з використанням прийому абсолютних різниць вплив на зміну середньорічної продуктивності праці одного працівника факторів:
питома вага робітників в середньорічній чисельності персоналу:

$$\Delta ПП_{ппв} = \Delta ПВ \times ПП_{пл}, \quad (10.8)$$

де $\Delta ПВ$ – абсолютне відхилення (фактичне значення за мінусом планового) у питомій вазі робітників у середньорічній чисельності працівників;

середньорічна продуктивність праці одного робітника:

$$\Delta ПП_{ппп} = \Delta ПП \times ПВ_{\phi}, \quad (10.9)$$

де $\Delta ПП$ – абсолютне відхилення середньорічної продуктивності праці одного робітника.

Сумарний вплив факторів має дорівнювати різниці між фактичним і плановим значенням продуктивності праці:

$$ПП_{\phi} - ПП_{пл} = \Delta ПП_{пв} + \Delta ПП_{пп}; \quad (10.10)$$

4) модель продуктивності праці робітника окремого підрозділу:

$$ПП = \frac{B \times \bar{Ц}}{Ч} \quad (10.11)$$

де B – обсяг виробництва певного виду продукції в натуральному обчисленні;

$\bar{Ц}$ – середня оптова ціна виду продукції;

$Ч$ – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу або робітників окремого підрозділу.

Оцінювання впливу факторів на зміну продуктивності праці робітника окремого підрозділу охоплює:
оцінювання впливу обсягу виробництва ($\Delta ПП_v$):

$$\Delta ПП_v = \frac{V_{\phi} \times Ц_{пл}}{Ч_{пл}} - \frac{V_{пл} \times Ц_{пл}}{Ч_{пл}}; \quad (10.12)$$

оцінювання впливу середньооблікової чисельності робітників певного підрозділу ($\Delta ПП_ч$):

$$\Delta ПП_ч = \frac{V_{\phi} \times Ц_{пл}}{Ч_{\phi}} - \frac{V_{\phi} \times Ц_{пл}}{Ч_{пл}}; \quad (10.13)$$

оцінювання впливу середньої оптової ціни ($\Delta ПП_ц$)

$$\Delta ПП_ц = \frac{V_{\phi} \times Ц_{\phi}}{Ч_{\phi}} - \frac{V_{\phi} \times Ц_{пл}}{Ч_{\phi}}; \quad (10.14)$$

де $V_{пл}$, V_{ϕ} – плановий, фактичний обсяг виробництва, нат. од.;

$Ц_{пл}$, $Ц_{\phi}$ – планова, фактична ціна одиниці продукції, грн;

$Ч_{пл}$, $Ч_{\phi}$ – планова, фактична чисельність робітників підрозділу; –

5) кратна модель продуктивності праці як результату, обумовленого фондівіддачею і фондоозброєністю:

$$ПП = \Phi \times \Phi O = \frac{ТП}{ОФ} \times \frac{ОФ}{ЧР}, \quad (10.15)$$

де Φ – фондівіддача основних виробничих фондів;

ΦO – фондоозброєність;

$ТП$ – товарна продукція;

$ОФ$ – середньорічна вартість основних виробничих фондів;

$ЧР$ – середньорічна чисельність робітників.

Для оцінювання ефективності використання трудових ресурсів використовують також показник прибутку на одного працівника.

10.4. Аналіз витрат на оплату праці

Вивчення витрат на заробітну плату починають із попереднього оцінювання використання фонду оплати праці загалом по підприємству та в аспекті окремих категорій персоналу підприємства.

Метою аналізу використання коштів на оплату праці є виявлення нераціональних виплат із фонду оплати праці.

Водночас розраховують абсолютне та відносне відхилення фонду оплати праці, фактичного його розміру від планового.

Абсолютне відхилення визначають порівнянням фактично використаних коштів на оплату праці з плановим фондом по підприємству.

Відносне відхилення розраховують як різницю між фактично нарахованою сумою оплати праці та плановим фондом, скоригованим на коефіцієнт виконання плану з виробництва продукції. Коригуєть тільки змінну частину фонду оплати праці, тобто ту, що змінюється пропорційно обсягу виробництва продукції:

$$\Delta \text{ФОП}_{\text{відн}} = \text{ФОП}_{\text{ф}} - \text{ФОП}_{\text{ск}} = \text{ФОП}_{\text{ф}} - (\text{ФОП}_{\text{п}} + \text{ФОП}_{\text{зм}} \times I_{\text{вп}}) \quad (10.16)$$

де $\text{ФОП}_{\text{ф}}$, $\text{ФОП}_{\text{ск}}$ – фонд оплати праці, відповідно, фактичний і плановий, скоректований на відсоток виконання плану з виробництва продукції, грн;

$\text{ФОП}_{\text{п}}$, $\text{ФОП}_{\text{зм}}$ – постійна (змінна) частина планового фонду оплати праці;

$I_{\text{вп}}$ – індекс зміни обсягу виробництва товарної продукції.

Факторний аналіз фонду оплати праці здійснюють із використанням таких моделей:

$$\text{ФОП} = \text{ЧП} \times \text{Д} \times \text{Т} \times \text{ГЗП}, \quad (10.17)$$

$$\text{ФОП} = \text{ЧП} \times \text{Д} \times \text{ДЗП}, \quad (10.18)$$

$$\text{ФОП} = \text{ЧП} \times \text{РЗП}, \quad (10.19)$$

де ФОП – річний фонд оплати праці;

ЧП – середньооблікова чисельність персоналу;

Д – середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;

Т – середня тривалість робочого дня;

ГЗП , ДЗП , РЗП – середньогодинна, середньоденна, середньорічна заробітна плата одного працівника.

Після аналізу загальної суми фонду оплати праці та його структури слід оцінити вплив на його розмір зміни чисельності персоналу ($\Delta\text{ФОП}_{\text{чп}}$) і середньої заробітної плати ($\Delta\text{ФОП}_{\text{рзп}}$).

$$\Delta\text{ФОП}_{\text{ч}} = \text{ЧП}_{\text{зв}} \times \text{РЗП}_{\text{баз}} - \text{ЧП}_{\text{баз}} \times \text{РЗП}_{\text{баз}}; \quad (10.20)$$

$$\Delta\text{ФОП}_{\text{сз}} = \text{ЧП}_{\text{зв}} \times \text{РЗП}_{\text{зв}} - \text{ЧП}_{\text{зв}} \times \text{РЗП}_{\text{баз}}; \quad (10.21)$$

де $\text{ЧП}_{\text{зв}}$, $\text{ЧП}_{\text{баз}}$ – чисельність персоналу у звітному й базовому періодах;

$\text{РЗП}_{\text{зв}}$ і $\text{РЗП}_{\text{баз}}$ – середньорічна заробітна плата працівника у звітному та базовому періоді.

Зміна середнього заробітку працівників характеризується індексом ($I_{\text{сз}}$) її визначають відношенням середньорічної зарплати за звітний період ($\text{СЗ}^{\text{зв}}$) до середньої зарплати одного працівника в базисному році ($\text{СЗ}^{\text{баз}}$). Аналогічно розраховується індекс продуктивності праці ($I_{\text{пп}}$).

$$I_{\text{сз}} = \text{СЗ}^{\text{зв}} / \text{СЗ}^{\text{баз}}, \quad (10.22)$$

$$I_{\text{пп}} = \text{ПП}^{\text{зв}} / \text{ПП}^{\text{баз}}. \quad (10.23)$$

Коефіцієнт випередження розраховують ($K_{\text{вип}}$):

$$K_{\text{вип}} = I_{\text{сз}} / I_{\text{пп}}. \quad (10.24)$$

Для визначення суми економії ($-E$) або перевитрат ($+E$) фонду оплати праці, у зв'язку зі зміною відношень між темпами зростання продуктивності праці та його оплатою, можна використати таку формулу:

$$\pm E = \text{ФОП}_{\text{зв}} \times (I_{\text{сз}} - I_{\text{пп}}) / I_{\text{сз}}, \quad (10.25)$$

де $\text{ФОП}_{\text{зв}}$ – звітне значення річного фонду оплати праці.

У процесі аналізу слід установити відповідність між темпами зростання середньої заробітної плати та продуктивністю праці. Для забезпечення розширеного виробництва необхідно, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання його оплати. Якщо цього правила не дотримуватися, відбувається перевитрата фонду оплати праці, підвищення собівартості продукції і, відповідно, зменшення валового прибутку.

Вплив темпів зростання середньої заробітної плати та продуктивності праці на зміни в собівартості визначають за такою формулою:

$$C\% = \frac{ПТ\% - ЗП\%}{100 + ПТ\%} \times ПВ. \quad (10.26)$$

де ПТ%, ЗП% – темпи зростання середньорічної продуктивності праці, заробітної плати, %;

ПВ – питома вага зарплати в собівартості.

10.5. Сутність, методи та завдання планування трудових показників

Планування трудових показників – це встановлення доцільних і бажаних пропорцій витрат праці, її продуктивності, необхідних витрат на оплату праці персоналу необхідного кількісного та якісного складу.

Завданнями планування трудових показників є:

забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці;
створення сприятливих умов для роботи персоналу;
підвищення рівня оплати праці;
досягнення високої якості трудового життя працівників;
збалансування потреби в персоналі зі встановленими плановими значеннями обсягів виробництва.

Планування трудових показників має ґрунтуватися на таких принципах, як: цільове спрямування; системність; безперервність; збалансованість; економічність; науковість; методологічна єдність планів; оптимальність.

До основних трудових показників, що підлягають плануванню зараховують такі: продуктивність праці, чисельність працівників, фонд заробітної плати та середня заробітна плата.

Етапи планування трудових показників:

- 1) аналіз динаміки трудових показників у попередньому періоді;
- 2) виявлення резервів покращення трудових показників у плановому періоді;
- 3) визначення очікуваного рівня трудових показників у плановому періоді;
- 4) розроблення плану заходів щодо використання виявлених резервів;
- 5) розрахунок ефективності кожного заходу, спрямованого на покращення трудових показників у плановому періоді.

Види планів трудових показників:

стратегічний план – це концепція розвитку персоналу підприємства та досягнення бажаного рівня трудових показників;

довгостроковий план – це сукупність проектів і заходів, що охоплює значний плановий інтервал часу та містить завдання, поєднані за часом і ресурсами.

середньостроковий план – це деталізований за періодами (роками) довгостроковий план, який передбачає розроблення в певній послідовності заходів, окреслених у довгостроковому плані та містить кількісні планові трудові показники;

поточні плани – це плани за всіма напрямками кадрової роботи загалом на короткостроковий період (місяць, квартал) на всіх рівнях управління;

оперативні плани – це різновид поточних планів, складених за конкретними напрямками кадрової роботи підприємства в короткостроковому періоді.

Планування трудових показників становить управлінську діяльність, що передбачає вироблення цілей та завдань управління персоналом, а також визначення шляхів реалізації планів для досягнення поставлених цілей.

Підґрунтям для планування трудових показників на підприємстві є виробнича програма, плани науково-технічного розвитку, маркетингової, фінансової, інвестиційної, організаційної діяльності; підготовки виробництва; матеріально-технічного постачання.

Планування трудових показників і складання плану із праці здійснюють на основі аналізу трудових показників за попередній період із врахуванням виявлених резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів і завдань окреслених у згаданих раніше планах.

План із праці – це сукупність кількісних і якісних показників, які відображають потребу підприємства в персоналі, заробітній платі та очікувані результати праці.

План із праці містить 2 частини: промислово-виробничу діяльність і непромислову діяльність.

План із праці містить:

планові завдання підвищення продуктивності праці;

плановий баланс робочого часу;

планову чисельність працівників і суму витрат на оплату праці;

прогнозні показники кількісної та якісної структури персоналу;

напрями підготовки й перепідготовки персоналу;

раціональне співвідношення робітників та іншого персоналу.

Водночас трудові показники планують окремо для промислово-виробничого персоналу та для працівників невиробничої сфери.

Для промислово-виробничого персоналу встановлюються такі планові показники: зростання продуктивності праці; чисельність промислово-виробничого персоналу; норматив витрат заробітної плати на одиницю продукції; фонд заробітної плати; фонд матеріального заохочення; середня заробітна плата; фонд заробітної плати позаштатного складу.

Для працівників невиробничої сфери планують показники: чисельність працівників, фонд заробітної плати й середня зарплата.

У *додатках до плану із праці* містяться: плановий баланс робочого часу в розрахунку на одного робітника; результати оцінювання впливу факторів на продуктивність праці; чисельність і фонд заробітної плати допоміжних робітників; план підготовки й підвищення кваліфікації.

Планові показники із праці знаходять відображення і в бізнес-плані.

Бізнес-план – це план створення нової фірми, започаткування нової справи чи окремого проекту на діючому підприємстві, що містить оцінку очікуваних витрат і доходів.

Найбільш поширена *структура бізнес-плану*: 1) резюме; 2) характеристика галузі; 3) інформація про фірму; 4) розташування об'єкта; 5) характеристика продукту; 6) аналіз ринку; 7) план маркетингу; 8) план виробництва; 9) організаційний план; 10) фінансовий план; 11) аналіз потенційних ризиків.

Розділ 9 «Організаційний план» включає такі підрозділи:

9.1. Форма організації бізнесу.

9.2. Потреба в персоналі.

9.3. Власники бізнесу й команда менеджерів.

9.4. Організаційна схема управління.

9.5. Кадрова політика та стратегія.

Під час розроблення бізнес-плану в розділі «Організаційний план» наводять: короткі довідки про наявних працівників, відомості щодо їхньої кваліфікації, досвіду роботи, дані про доцільність подальшої співпраці з наявним персоналом, а також потреба в наборі нових співробітників визначеної кваліфікації, відомості щодо необхідності здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; дані про розміри оплати праці та інших виплат різним категоріям працівників; інформація щодо умов праці; планові значення кадрових показників.

10.6. Методика планування трудових показників

Методика планування продуктивності праці.

Планування продуктивності праці відбувається на основі розрахунку впливу факторів на його величину. Для визначення впливу того чи іншого фактора на зростання продуктивності праці розраховують економію робочої сили.

Вихідну чисельність працівників ($Ч_v$) може бути визначено таким чином:

$$Ч_v = Ч_{баз} \times ІОП, \quad (10.27)$$

де $Ч_{баз}$ – чисельність персоналу базисного періоду;

$ІОП$ – індекс зростання обсягів виробництва.

На основі опрацювання джерел [1, 4, 7]. В якості факторів економії робочої сили можуть бути розглянуті: модернізація обладнання; виконання всіма працівниками норм виробітку; спеціалізація виробництва; усунення непродуктивних втрат робочої сили.

Вплив кожного фактора на зростання продуктивності праці ($ПТ_i$) обчислюють за формулою:

$$ПТ_i = \frac{ЕЧ_{pi} \times 100}{Ч_v - ЕЧ_{pi}}, \quad (10.28)$$

де $ЕЧ_{pi}$ – економія робочої сили за i -м фактором, осіб.

Приріст продуктивності праці за всіма факторами визначається шляхом сумування його приросту за кожним з факторів.

Методика планування чисельності персоналу.

Вихідними даними для визначення необхідної кількості персоналу є: виробнича програма на плановий період; норми часу, норми виробітку; трудомісткість виробничої програми; організаційно-технічні заходи зі зниження трудомісткості програми; звітні розрахункові дані про коефіцієнти виконання норм; баланс робочого часу. Баланс робочого часу одного працівника встановлює середню кількість годин, яку працівник має відпрацювати протягом планового періоду. Її визначають як добуток середньої кількості явочних днів працівника протягом планового періоду на середню тривалість робочого дня.

Розрахунок чисельності працівників, необхідних для виконання планового обсягу робіт можна здійснювати двома способами: 1) на основі планової трудомісткості виробничої програми. Планову трудомісткість виробничої програми визначають як добуток планового нормативу трудових витрат на одиницю продукції та планового випуску продукції; 2) на основі коригування звітного значення трудомісткості за допомогою коефіцієнтів, у яких враховано заходи з підвищення ефективності виробництва, які зменшують затрати робочого часу на виготовлення продукції.

Використовуючи перший спосіб розрахунку, планову чисельність робітників-відрядників ($P_{пл}$) визначають за такою формулою:

$$P_{пл} = \frac{t_{пл}}{\Phi_{пл} \times K_{вн}}, \quad (10.29)$$

де $P_{пл}$ – планова чисельність робітників-відрядників, осіб;

$t_{пл}$ – планова трудомісткість виробничої програми, нормо-годин;

$\Phi_{пл}$ – плановий ефективний фонд часу одного працівника, годин;

$K_{вн}$ – плановий коефіцієнт виконання норм.

Чисельність працівників необхідних для експлуатації агрегатів, апаратів і машин ($P_{сп}$) визначається за формулою:

$$P_{сп} = \frac{A \times P \times S \times T_e}{\Phi_{дн}}, \quad (10.30)$$

де A – кількість робочих агрегатів;

P – кількість робітників, необхідне для обслуговування одного агрегата протягом зміни (норма обслуговування);

S – кількість змін на добу;

T_e – кількість діб роботи агрегату у плановому періоді;

$\Phi_{дн}$ – кількість днів роботи за плановим балансом робочого часу.

Планова чисельність працівників, що виконують роботи, на які встановлені норми обслуговування ($P_{ол}$) визначають за такою формулою:

$$P_{ол} = \frac{Q \times S \times K_{сп}}{N_{обс}}, \quad (10.31)$$

де Q – кількість об'єктів обслуговування;

$N_{обс}$ – норма обслуговування, тобто кількість об'єктів, що обслуговуються одним або групою працівників.

$K_{\text{сп}}$ – коефіцієнт середньоспискового складу, який визначають діленням номінального фонду робочого часу на планову кількість робочих днів.

Розрахунок чисельності працівників за кількістю робочих місць полягає у складанні переліку робочих місць і визначенні потреби в працівниках для кожного з них.

Методика планування фонду заробітної плати на підприємстві.

Плановий фонд оплати праці працівників-відрядників ($\Phi ЗП_{\text{від}}$) можна визначати за однією з таких формул:

$$\Phi ЗП_{\text{від}} = P_{\text{озці}} \times O_i, \quad (10.32)$$

$$\Phi ЗП_{\text{від}} = H_i \times O_i \times T_{\text{ві}}, \quad (10.33)$$

де $P_{\text{озці}}$ – штучна відрядна розцінка на одиницю планового обсягу виробничої програми;

O_i – плановий обсяг продукції i -го виду;

H_i – норматив витрат праці на одиницю i -ї продукції;

$T_{\text{ві}}$ – тарифна ставка i -го виду робіт.

Плановий фонд робочого часу працівників-погодинників ($\Phi ЗП_{\text{пог}}$) визначають за такою формулою:

$$\Phi ЗП_{\text{пог}} = Ч_{\text{пі}} \times \Phi_{\text{плі}} \times T_{\text{пі}}, \quad (10.34)$$

де $T_{\text{пі}}$ – годинна тарифна ставка працівника-погодинника i -го розряду;

$Ч_{\text{пі}}$ – чисельність працівників-погодинників i -го розряду;

$\Phi_{\text{плі}}$ – плановий фонд робочого часу i -го розряду.

Плановий фонд заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців ($\Phi ЗП_{\text{ксс}}$) визначають, згідно з посадовими окладами, шляхом множення планомісячного окладу кожної групи працівників на кількість місяців за рік і на планову чисельність працівників:

$$\Phi ЗП_{\text{ксс}} = 12 \times Ч_i \times O_{\text{кі}}, \quad (10.35)$$

де $Ч_i$ – планова чисельність керівників, спеціалістів і службовців, які мають однаковий посадовий оклад, осіб;

$O_{\text{кі}}$ – плановий місячний оклад, грн.

Складовою частиною фонду додаткової заробітної плати є:

а) надбавки до заробітної плати за безперервний стаж роботи (ФЗП_{нс}), що обчислюються за такою формулою:

$$\text{ФЗП}_{\text{нс}} = \text{Ч}_i \times \text{Т}_{\text{пзі}} \times \frac{\text{К}_i}{100}, \quad (10.36)$$

де Ч_i – чисельність працівників відповідного стажу роботи, осіб;

$\text{Т}_{\text{пзі}}$ – пряма (тарифна) заробітна плата відповідного працівника, грн;

К_i – величина надбавки за стаж роботи, %;

б) доплати за умови праці (ФЗП_{дуп}):

$$\text{ФЗП}_{\text{дуп}} = \text{Ч}_{\text{ві}} \times \text{Т}_{\text{пзі}} \times \frac{\text{К}_{\text{ні}}}{100}, \quad (10.37)$$

де $\text{Ч}_{\text{ві}}$ – чисельність працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах, а також в особливо тяжких і шкідливих умовах, осіб;

$\text{Т}_{\text{пзі}}$ – пряма (тарифна) заробітна плата відповідного працівника, грн;

$\text{К}_{\text{ні}}$ – величина надбавки за відхилення від нормальних умов праці, %;

в) доплати за роботу в нічний час (ФЗП_н):

$$\text{ФЗП}_{\text{н}} = \text{Ч}_{\text{ні}} \times \text{Т}_{\text{сті}} \times \text{Т}_{\text{нві}} \times \frac{\text{К}_{\text{нві}}}{100}, \quad (10.38)$$

де $\text{Ч}_{\text{ні}}$ – чисельність працівників, які працюють, відповідно, в нічній зміні, осіб;

$\text{Т}_{\text{сті}}$ – тарифна ставка працівників і-ої групи, грн;

$\text{Т}_{\text{нві}}$ – фонд нічного часу, год;

$\text{К}_{\text{нві}}$ – відсоток доплат до тарифної ставки за годину нічної зміни, %.

г) оплата за роботу у вихідні та святкові (неробочі) дні (ФЗП_{овд}):

$$\text{ФЗП}_{\text{овд}} = \text{Ч}_{\text{сі}} \times \text{Т}_{\text{сті}} \times \text{Т}_{\text{зм}} \times \text{Д}_i \times \text{К}_{\text{вн}}, \quad (10.39)$$

де $\text{Ч}_{\text{сі}}$ – чисельність працівників, які працюватимуть у святкові дні, осіб;

$\text{Т}_{\text{сті}}$ – тарифна ставка працівників і-ї групи працівників, грн;

$\text{Т}_{\text{зм}}$ – тривалість зміни, год;

Д_i – кількість святкових днів за рік для відповідної групи працівників;

$\text{К}_{\text{вн}}$ – коефіцієнт доплат.

Практичні завдання до теми 10

Завдання 10.1.

Визначте показники руху робочої сили підприємства, проаналізуйте їхню динаміку шляхом розрахунку абсолютних відхилень. Зробіть висновки про причини такої динаміки показників. Вихідні дані наведені в табл. 10.3.

Таблиця 10.3

Дані для аналізу руху персоналу

Показник	Минулий рік	Звітний рік
1. Прийнято на роботу, осіб	150	163
2. Звільнено, осіб,	?	?
зокрема		
на навчання	5	6
на строкову військову службу	22	18
на пенсію та з інших причин, передбачених законом	20	30
за власним бажанням	215	260
за порушення трудової дисципліни	13	44
3. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	1 700	1 758

Завдання 10.2.

Визначте вплив факторів на річний відпрацьований фонд робочого часу з використанням прийому ланцюгових підстановок на основі вихідних даних, наведених в табл. 10.4. Зробити висновки про характер впливу факторів на річний фонд робочого часу

Таблиця 10.4

Вихідні дані для факторного аналізу фонду робочого часу

Показники	Умовні позначення	Базовий період	Звітний період	Абсолютне відхилення
1. Річний відпрацьований фонд робочого часу, тис. люд.-год.	Φ	?	?	?
2. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	$\text{Ч}_{\text{со}}$	678	679	?
3. Середня тривалість робочого періоду (року), днів	$\text{T}_{\text{рп}}$	230	220	?
4. Середня тривалість робочого дня, годин	$\text{T}_{\text{рд}}$	8	8	?

Завдання 10.3

Здійснити розрахунок планових значень показників із праці, необхідних для забезпечення встановлених темпів зростання виробництва. Вихідні дані для планування:

- 1) обсяг товарної продукції планують збільшити на 5 %;
- 2) виробіток за планом залишається на рівні звітного періоду;
- 3) відсоток робітників у середньообліковій чисельності персоналу залишається на рівні звітного року;
- 4) індекс планового збільшення фонду оплати праці, у зв'язку зі збільшенням мінімальної заробітної плати, 1,02.

Планові показники необхідно розрахувати й навести в табл. 10.5.

Таблиця 10.5

Форма таблиці для планування основних показників із праці

Показники	Звітний період	План	Відхилення	
			абсолютне (+/-)	відносне, %
1. Обсяг виробництва товарної продукції, тис. грн	508 987,5	?	?	?
2. Середньооблікова чисельність працівників підприємства, осіб, зокрема робітників	1225 895	?	?	?
3. Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн / особу	415,5	?	?	?
4. Середньорічний виробіток на одного робітника, тис. грн/особу	568,7	?	?	?
5. Річний фонд оплати праці, тис. грн	194и775	?	?	?
6. Середньорічна заробітна плата одного працівника, тис. грн	159	?	?	?
7. Середньомісячна заробітна плата одного працівника, тис. грн	13,25	?	?	?

Завдання 10.4

Проаналізуйте виконання плану й характер зміни основних показників із праці на основі вихідних даних, наведених у табл. 10.6. Зробіть висновки щодо виконання планових завдань. Обґрунтуйте резерви покращення трудових показників підприємства та шляхи їхньої практичної реалізації.

**Вихідні дані для аналізу виконання планових значень
трудових показників**

Показники	План	Факт	Відхилення	
			абсо- лютне	віднос- не, %
1. Товарна продукція, тис. грн	52 154	53 980	?	?
2. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	202	210	?	?
3. Середньорічний виробіток на одного працівника, тис. грн/особу	?	?	?	?
4. Загальна кількість відпрацьованих люд.-днів	46 056	47 880	?	?
5. Загальна кількість відпрацьованих люд.-год	?	?	?	?
6. Середня кількість днів, відпрацьованих одним працівником	?	?	?	?
7. Середня тривалість робочого дня, год	8	8	?	?
8. Середньоденний виробіток одного працівника, тис. грн/особу	?	?	?	?
9. Середньогодинний виробіток одного працівника, тис. грн/особу	?	?	?	?

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 10.1

Аналіз руху кадрів полягає в розрахунку коефіцієнтів обороту із прийняття, зі звільнення; коефіцієнта плинності та коефіцієнтів загального обороту й заміщення. Порядок їх розрахунку наведено в табл. 10.1.

Завдання 10. 2

Факторний аналіз здійснюють за такою формулою:

$$\Phi = \Phi_{\text{со}} \times T_{\text{рп}} \times T_{\text{рд}}, \quad (10.40)$$

Умовні позначення наведено в табл. 10.4.

1. Визначення впливу на річний фонд робочого часу таких факторів:

1) середньооблікова чисельність персоналу:

в абсолютному обчисленні:

$$\Delta \Phi_{\text{со}} = (\Phi_{\text{со}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{баз}} \times T_{\text{рд}}^{\text{баз}}) - (\Phi_{\text{со}}^{\text{баз}} \times T_{\text{рп}}^{\text{баз}} \times T_{\text{рд}}^{\text{баз}}), \quad (10.41)$$

індекс чисельності ($I_{\text{ч}}$):

$$I_{\text{ч}} = (\text{Ч}_{\text{со}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{баз}} \times T_{\text{рд}}^{\text{баз}}) / (\text{Ч}_{\text{со}}^{\text{баз}} \times T_{\text{рп}}^{\text{баз}} \times T_{\text{рд}}^{\text{баз}}); \quad (10.42)$$

2) тривалість робочого періоду:

в абсолютному обчисленні ($\Delta\Phi_{\text{рп}}$):

$$\Delta\Phi_{\text{рп}} = (\text{Ч}_{\text{со}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рд}}^{\text{баз}}) - (\text{Ч}_{\text{со}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{баз}} \times T_{\text{рд}}^{\text{баз}}); \quad (10.43)$$

індекс тривалості робочого періоду ($I_{\text{рп}}$):

$$I_{\text{рп}} = (\text{Ч}_{\text{со}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рд}}^{\text{баз}}) / (\text{Ч}_{\text{со}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{баз}} \times T_{\text{рд}}^{\text{баз}}); \quad (10.44)$$

3) тривалість робочого дня:

в абсолютному виразі ($\Delta\Phi_{\text{рд}}$):

$$\Delta\Phi_{\text{рд}} = (\text{Ч}_{\text{со}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рд}}^{\text{зв}}) - (\text{Ч}_{\text{со}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рд}}^{\text{баз}}); \quad (10.45)$$

індекс тривалості робочого дня ($I_{\text{рд}}$):

$$I_{\text{рд}} = (\text{Ч}_{\text{со}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рд}}^{\text{зв}}) / (\text{Ч}_{\text{со}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рд}}^{\text{баз}}). \quad (10.46)$$

2. Сумарний вплив факторів становить:

$$\Delta\Phi = \Delta\Phi_{\text{чсо}} + \Delta\Phi_{\text{рп}} + \Delta\Phi_{\text{рд}}. \quad (10.47)$$

3. Сумарний індекс кількості відпрацьованого часу ($I_{\text{вч}}$):

$$I_{\text{вч}} = \Phi_{\text{зв}} / \Phi_{\text{баз}}. \quad (10.48)$$

4. Інтегральний коефіцієнт використання робочого часу ($K_{\text{врч}}$) характеризує рівень використання робочого дня та робочого періоду:

$$K_{\text{врч}} = (T_{\text{рд}}^{\text{зв}} \times T_{\text{рп}}^{\text{зв}}) / (T_{\text{рд}}^{\text{баз}} \times T_{\text{рп}}^{\text{баз}}). \quad (10.49)$$

5. Цілодобові та внутрішньозмінні втрати робочого часу за рік:

$$\text{ВРЧ} = \Delta\Phi_{\text{рп}} + \Delta\Phi_{\text{рд}}. \quad (10.50)$$

Завдання 10.3

Порядок розрахунку планових значень показників із праці, необхідних для забезпечення встановлених темпів зростання виробництва:

1) занесення до табл. 10.5 планового виробітку товарної продукції

на одного працівника і робітника (залишити на рівні звітного періоду);

2) визначення планового обсягу товарної продукції ($ТП_{пл}$) :

$$ТП_{пл} = ТП_{зв} \times K_{об}^{пл} / 100, \quad (10.51)$$

де $ТП_{пл}$ – плановий обсяг товарної продукції, тис. грн;

$K_{об}^{пл}$ – темп зростання обсягу виробництва продукції уу плановому періоді, %. Дорівнює 105 %;

$ТП_{зв}$ – обсяг товарної продукції у звітному році, тис. грн;

3) визначення планової чисельності персоналу ($ЧП_{пл}$):

$$ЧП_{пл} = ТП_{пл} / В_{пл}, \quad (10.52)$$

де $ЧП_{пл}$ – планова чисельність персоналу, осіб;

$В_{пл}$ – плановий виробіток одного працівника, тис. грн / особу.

5) визначення планової чисельності робітників ($ЧР_{пл}$):

$$ЧР_{пл} = ТП_{пл} / ВР_{пл}, \quad (10.53)$$

де $ЧР_{пл}$ – планова чисельність робітників, осіб;

$ВР_{пл}$ – плановий виробіток одного робітника, тис. грн/особу;

6) визначення середньорічної заробітної плати одного працівника в плановому періоді ($СЗП_{пл}$):

$$СЗП_{пл} = СЗП_{звіт} \times I_3, \quad (10.54)$$

де $СЗП_{пл}$, $СЗП_{звіт}$ – середньорічна заробітна плата одного працівника у плановому та звітному періодах, відповідно;

I_3 – індекс планового збільшення фонду оплати праці. Дорівнює 1,02;

7) визначення планового річного фонду заробітної плати ($ФОП_{пл}$):

$$ФОП_{пл} = СЗП_{пл} \times ЧП_{пл}, \quad (10.55)$$

де $ФОП_{пл}$ – плановий річний фонд заробітної плати;

$ЧП_{пл}$ – планова чисельність персоналу, осіб;

$СЗП_{пл}$ – планова середньорічна заробітна плата одного працівника;

8) визначення планової середньомісячної заробітної плати одного працівника ($МЗП_{пл}$):

$$МЗП_{пл} = ФОП_{пл} / ЧП_{пл} / 12. \quad (10.56)$$

Завдання 10.4

Середньорічний виробіток визначають як відношення товарної продукції до середньооблікової чисельності персоналу. Середньоденний виробіток – це відношення середньорічного виробітку до середньої кількості відпрацьованих одним працівником днів. Сереньогодинний виробіток – це відношення середньоденного виробітку до середньої тривалості робочого дня.

Тестові завдання до теми 10

Тести одиничного вибору

1. Якщо середньорічна чисельність персоналу становила 1450 осіб, чисельність персоналу прийнятого на роботу – 60 осіб, чисельність звільненого персоналу – 125 осіб, то коефіцієнт обороту з прийняття складає:

- а) 0,04;
- б) 0,03;
- в) 0,01;
- г) 0,09;
- д) 0,12.
- е) 0,13.

2. Якщо середньомісячна чисельність персоналу становила в лютому – 125 осіб, а у березні – 150 осіб, то середньоквартальна чисельність персоналу буде:

- а) 92 особи;
- б) 275 осіб;
- в) 138 осіб;
- г) 145 осіб;
- д) власний варіант відповіді.

3. Максимально можливий фонд робочого часу визначають як:

- а) різницю між номінальним фондом і часом щорічних відпусток;
- б) різницю між явочним і номінальним фондом робочого часу;
- в) суму фактично відпрацьованого й невідпрацьованого фонду робочого часу;
- г) різницю між календарним фондом і вихідними та святковими днями;
- д) правильної відповіді немає.

4. Номінальний фонд робочого часу визначають як:
- а) різницю між календарним фондом і вихідними та святковими днями;
 - б) різницю між явочним і номінальним фондом робочого часу;
 - в) суму фактично відпрацьованого й невідпрацьованого фонду робочого часу;
 - г) різницю між номінальним фондом і часом щорічних відпусток;
 - д) правильної відповіді немає.

Тести множинного вибору

5. Трудові показники охоплюють такі показники:
- а) руху кадрів;
 - б) ефективності використання робочого часу;
 - в) ефективності використання основних засобів;
 - г) продуктивності праці;
 - д) ефективності використання витрат на оплату праці.
6. У факторній моделі річного фонду оплати праці наявні такі фактори:
- а) середньооблікова чисельність персоналу;
 - б) обсяг виробництва;
 - в) кваліфікаційний рівень персоналу;
 - г) кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;
 - д) середньоденна заробітна плата одного працівника.
7. Факторна модель річного фонду робочого часу містить такі фактори:
- а) середньооблікову чисельність персоналу;
 - б) обсяг виробництва;
 - в) тривалість робочого дня;
 - г) кількість днів, відпрацьованих одним працівником за рік;
 - д) середньоденну заробітну плату одного працівника.
8. Календарний фонд робочого часу охоплює:
- а) номінальний фонд робочого часу;
 - б) святкові дні;
 - в) вихідні дні;
 - г) правильної відповіді немає.

Тести на доповнення

9. План із праці – це

10. Коефіцієнт плинності кадрів визначається як

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 10

1. Яка мета здійснення аналізу трудових показників?
2. Назвіть джерела інформації для аналізу трудових показників.
3. Як здійснюють аналіз кваліфікаційного рівня працівників?
4. Розкрийте порядок здійснення аналізу кількісного та якісного складу трудових ресурсів підприємства.
5. Назвіть показники аналізу руху робочої сили.
6. Що ви розумієте під плануванням трудових показників?
7. Які етапи містить процес планування трудових показників?
8. Що становить собою план із праці та які показники й інформацію містить?
9. За допомогою яких показників на підприємстві визначають продуктивність праці?
10. Які найбільш суттєві фактори зростання продуктивності праці можуть мати місце на підприємстві?
11. Чим відрізняється показник плинності кадрів від показника обороту зі звільнення?
12. Як здійснюють аналіз структури і динаміки фонду оплати праці на підприємстві?
13. Назвіть факторні моделі, що використовують для аналізу фонду робочого часу.
14. Назвіть факторні моделі, що використовують для аналізу фонду оплати праці
15. Розкрийте сутність аналізу забезпеченості підприємства персоналом необхідної кваліфікації.
16. Назвіть розділи бізнес-плану.
17. Яке призначення плану із праці?
18. Назвіть завдання аналізу і планування трудових показників підприємства.
19. Охарактеризуйте резерви зростання продуктивності праці на промислових підприємствах.

Тема 11. Звітність і аудит у сфері праці

Основні питання:

11.1. Аудит персоналу: сутність, мета, завдання, принципи

11.2. Аудит у сфері праці

11.3. Статистична звітність у сфері праці

11.4. Соціальний аудит у теоретичному полі соціального забезпечення

Мета – надання майбутнім фахівцям знання необхідних теоретичних основ, методичних рекомендацій, практичних навичок, механізмів управління організацією, необхідні для оволодіння системними знаннями теорії та практики аудиту діяльності економічних суб'єктів у сфері праці і трудових відносин.

Професійні компетентності: здатність до аналізу статистичних форм звітності з праці; розуміння тлумачення понять «аудиту персоналу», «соціальний аудит» з точки зору різних аспектів.

Ключові поняття розділу: форми статистичної звітності з питань праці (№1-ПВ (квартальна), №1-ПВ (місячна), №1-ПВ (умови праці)), аудит, аудит в трудовій сфері, аудит персоналу, соціальний аудит.

11.1. Аудит персоналу: сутність, мета, завдання, принципи

Однією з предметних областей аудиту є аудит персоналу. Аудит персоналу є невід'ємною часткою аудиторської діяльності, оскільки має безпосередній вплив достовірність фінансової звітності та показники фінансового стану підприємства.

Дослідження організаційних засад аудиту персоналу в Україні тільки набуває власного розвитку. Перш за все слід окреслити, що саме, розуміється під організаційними засадами. Так, організаційні засади, на думку авторів, це сукупність предмету, об'єкту, методів, основних завдань і напрямів аудиту персоналу.

Вітчизняна література з питань аудиту персоналу поки не відрізняється різноманітністю визначень даного поняття, а також наявністю єдиної комплексної методики організації проведення аудиту персоналу на

рівні економічного суб'єкта.

Незважаючи на безпосередній щільний зв'язок аудиту персоналу, існує протиріччя: аудит персоналу не доцільно пов'язувати із законодавчо закріпленим поняттям аудиту. Таке твердження ґрунтується перш за все на тому, що аудит персоналу, з одного боку, є видом аудиту, а з іншого – його мета виходить за межі підтвердження фінансової звітності. Проте заслуговує уваги ряд робіт вітчизняних авторів.

Отже, аудит персоналу, з одного боку, є способом нагляду стосовно фінансового або бухгалтерського обліку, а з іншого – інструментом управління, який дозволяє вирішити ту або іншу проблему, яка з'являється у сфері трудових відносин.

Сутність аналізованого поняття, перш за все, пов'язана з оцінюванням персоналу методами фінансового аудиту, який базується на дослідженні даних, отриманих під час аналізу статистичної звітності. Як видно з наведених визначень, поняття аудиту персоналу, запропоновані різними вченими, не повною мірою відображають багатоаспектність даної дефініції. Дослідивши тлумачення аудиту персоналу, подані в різних літературних джерелах під останнім слід розуміти предметну область аудиту спрямовану на перевірку документообігу, обліку та звітності з праці і заробітної плати з метою оцінки їх відповідності встановленому законодавству та пошуку напрямів підвищення ефективності соціально-трудових відносин, конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері та ефективності функціонування служб управління персоналом.

На думку автора, поняття аудиту персоналу повинно включати, окрім базової компоненти, ще певні структурні елементи, через які вповні розкриється сутність, а саме: чітке спрямування аудиту персоналу, мета його здійснення та врахування ключової ознаки аудиту як виду діяльності(здійснення аудиту персоналу в інтересах власника) [54].

Саме з урахуванням цього, під **аудитом персоналу** розуміється процес довгострокового забезпечення ефективної системи управління персоналом, накопичення й оцінювання інформації стосовно організації та діяльності персоналу з метою визначення ступеня відповідності інформації встановленим критеріям в інтересах власника [47].

Сутність аудиту персоналу розкривається через визначення мети, завдань, об'єктів та суб'єктів аудиту (рис. 11.1) [57].

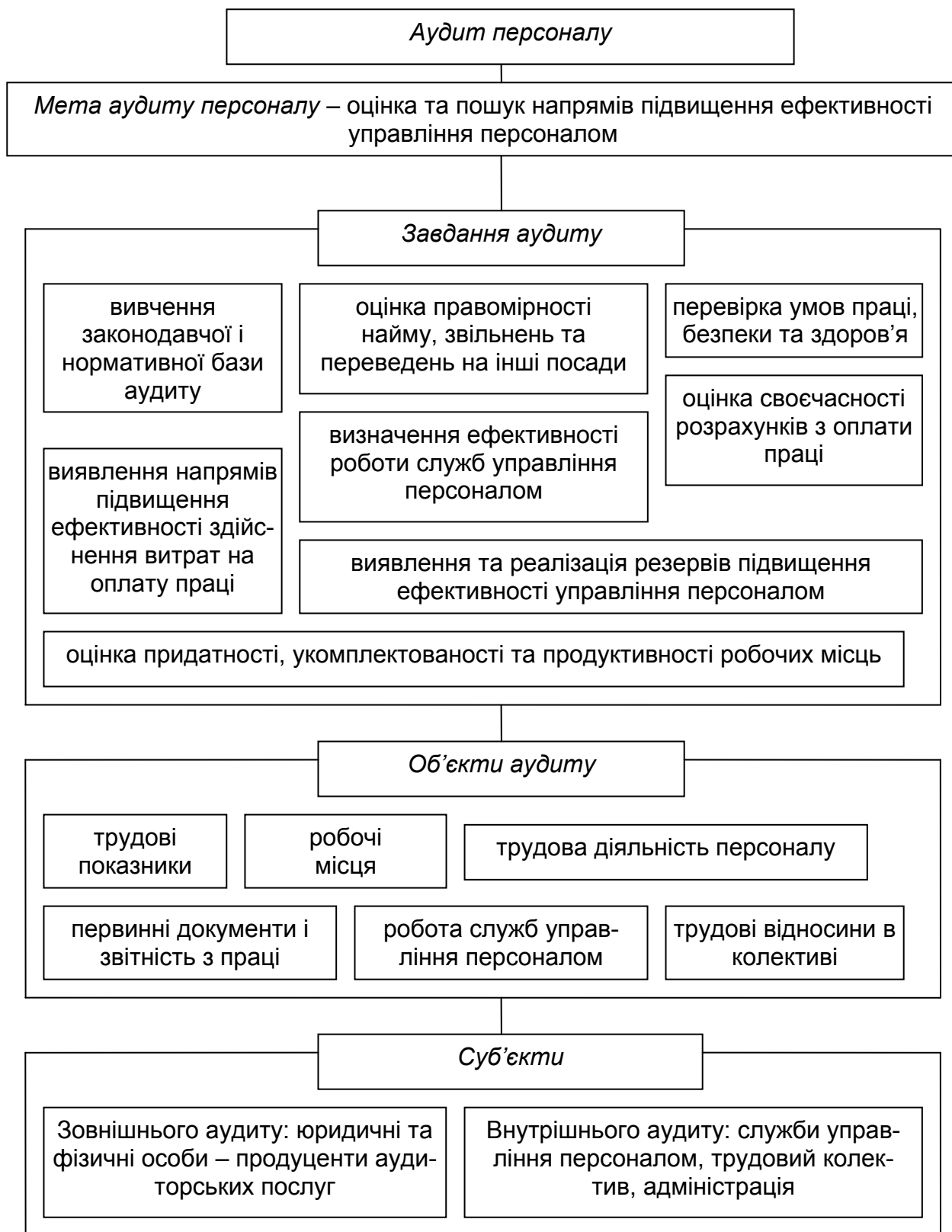


Рис. 11.1. **Мета, завдання, об'єкти і суб'єкти аудиту персоналу**

Метою аудиту персоналу є оцінка та пошук напрямів підвищення ефективності управління персоналом. Поставлена мета конкретизована

в завданнях, запорукою виконання яких є дотримання принципів аудиту персоналу. До них належать: професійність; незалежність; достовірність; об'єктивність; співставність з міжнародними стандартами.

Принцип професійності передбачає, що аудитори мають володіти необхідним обсягом знань і навичок, які б дозволяли їм якісно і кваліфіковано надавати аудиторські послуги. Крім професійних якостей і кваліфікації аудитори мають бути комунікабельними і тактовними у спілкуванні з клієнтами.

Принцип незалежності полягає в забезпеченні неупередженого виразу думки аудитора щодо організації кадрової роботи на підприємстві. Принцип незалежності може бути реалізований через дотримання: співставність з міжнародними стандартами. фінансової незалежності (аудитор повинен професійно виконувати свою роботу за завчасно оговорену належну оплату, тобто не бути залежним від коштів клієнта); адміністративної незалежності, тобто незалежності від рішень і побажань клієнта; політичної незалежності, тобто неможливості впливу представників влади на рішення аудитора; емоційної незалежності, тобто відчуження аудитора від почуттів і відносин з клієнтом.

Принцип достовірності полягає в використанні по можливості точної інформаційної бази.

Принцип об'єктивності полягає в дотриманні правил аудиторської етики та в неупередженому висловленні аудитором думки щодо стану управління персоналом на підприємстві.

Принцип співставності з міжнародними стандартами спрямований на відповідність аудиторських процедур міжнародній практиці.

Предметом аудиту персоналу є ефективність системи формування, використання і розвитку трудового потенціалу організації, або ефективність системи управління персоналом.

Аудит персоналу є своєрідним засобом визначення ефективності системи прийняття управлінських рішень і контролю системи ефективності управління персоналом і в той же час має неабиякий вплив на рівень організації управління підприємством в цілому.

Щодо сучасного стану розвитку аудиту персоналу в Україні, то комплексний кадровий аудит ще не знайшов широкого впровадження в Україні. Його методичне забезпечення та інструментарій знаходяться у стані розвитку.

11.2. Аудит у сфері праці

Безпосередньо, категорія «аудит» означає перевірку публічної фінансової звітності обліку первинних документів та іншої інформації, яка стосується фінансової та господарської діяльності суб'єктів господарювання з метою визначення достовірності їх звітності обліку, його повноти і відповідності діючому законодавству та встановленим нормам.

Аудит у трудовій сфері – це періодичне аудиторське (або аудиторськими фірмами) дослідження або експертиза з ціллю оцінки стану трудових показників.

Аудит може проводитися 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 невід'ємний елемент організації праці та трудових відносин. У цій сфері був накопичений певний конструктивний досвід, що може і має бути ефективно використаний. У західній практиці аудит в трудовій сфері зазвичай містить аналіз даних, що відносяться до програм розвитку трудових ресурсів, в тому числі показників плинності кадрів, скарг, прогулів, невиходів на роботу, виробничого травматизму, відношення персоналу до роботи та ступеня задоволення працею.

У соціально-психологічному аспекті аудит в трудовій сфері – це є оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, що поряд з вивченням документації передбачає проведення самостійних опитувань, анкетувань, індивідуальних та колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів та категорій. Таким чином, працівниками визначається оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, основні чинники трудової мотивації та резерви вдосконаленім діяльності фірми з суб'єктивних позицій.

Економічний аспект аудиту в трудовій сфері – це є визначення: конкурентоздатності підприємства в трудовій сфері, що оцінюється шляхом порівняння економічних та соціальних показників діяльності

підприємства із законодавчо встановленими нормами та нормативами або з середніми та найкращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах; ефективності функціонування служб управління трудовими ресурсами, визначення їх ролі в підвищенні конкурентоздатності підприємства; економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами [12].

Як і фінансові перевірки, аудит в трудовій сфері проводиться періодично, щоб підприємство (фірма) було впевнено у виконанні поставлених завдань. На основі статистичної інформації, а також аудиту соціально-трудових відносин у колективі бажано проводити експрес-аналіз наступних чинників і показників праці та заробітної плати: коефіцієнт (питома вага) нормованих робіт; коефіцієнт перевиконання норм; середня норма виробітку; коефіцієнт використання робочих годин; середньогодинна продуктивність праці робітника; коефіцієнт використання робочих днів у періоді, що аналізується; середньоденна продуктивність праці робітника; середня чисельність робітників; питома вага робітників у загальній чисельності персоналу; середня продуктивність праці робітника за період, що аналізується; середня заробітна плата одного працівника; середня чисельність працюючих; середня продуктивність праці працюючого за період, що аналізується; виплати працівникам, крім заробітної плати; сума заробітної плати промислово-виробничого персоналу; темп зростання продуктивності праці за період, що аналізується, проти базисного; обсяг виробленої продукції за період, що аналізується; витрати на персонал; зарплатомісткість одиниці виробленої продукції; приріст обсягу виробленої продукції за рахунок зростання чисельності персоналу; приріст обсягу виробленої продукції за рахунок росту продуктивності праці; питома вага витрат на персонал у загальних витратах, виробництва [67].

11.3. Статистична звітність у сфері праці

Під час плануванні праці в організації за умови використання адміністративно-командного типу економіки використовувалися такі показники, як: чисельність персоналу, темпи зростання 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 не має особливого значення, який склався в організації фонд заробітної плати чи якою була середня заробітна плата. 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 чисельність персоналу, не фонд заробітної плати і не середня зарплата й т. ін., а величина витрат на персонал, віднесена до витрат на одиницю продукції.

В Україні повинна бути створена відповідна система показників праці, що враховує як закордонний досвід, так і особливості вітчизняної економічної ситуації. Ця система повинна бути однаковою для всіх організацій, регулярно друкуватись в офіційних джерелах і включати в себе наступний перелік показників [33]:

загальноекономічні показники: обсяг виробництва (кількість продукції на вартість одиниці продукції) або вартість виробленої продукції; величина основних фондів (капіталу підприємства); питома вага основних фондів невикробничого призначення;

показники продуктивності праці (у натуральному вимірі, вартісному розмірі та трудовому): трудомісткість; коефіцієнт змінності; виробіток; загальні витрати робочого часу; питома вага фондів споживання в прибутку;

кадрові показники: чисельність промислово-виробничого персоналу; питома вага окремих категорій персоналу (робітників, керівників, спеціалістів, службовців) плинність кадрів; середній вік працюючих; середній розряд виконаних робіт (працюючих);

показники витрат на персонал: загальна величина витрат на персонал; витрати на заробітну плату (фонд заробітної плати); зарплатомісткість продукції, що випускається; середня заробітна плата працівника; заробітна плата керівників;

показники витрат на соціальні виплати, передбачені законом: питома вага у витратах на соціальні виплати; витрати на додаткові соціальні виплати і пільги; витрати на утримання соціальної інфраструктури; витрати на програму «Участь у прибутках»; середній розмір дивідендів; витрати на персонал, віднесені на одиницю продукції; питома вага витрат на персонал у загальних витратах виробництва;

умови праці: питома вага працюючих у шкідливих умовах праці;

рівень травматизму; рівень захворюваності; витрати на виплату пільг і компенсацій за несприятливі умови праці.

Аналіз та оцінка 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 [62]. З цією метою використовується інформація, яку надає статистична звітність по праці

Аналіз і планування трудових показників часто використовується для проведення аудиту у сфері трудових відносин. Основною метою аналізу звітності та проведення аудиту є виявлення порушень у застосуванні законодавчих актів, використання коштів на оплату праці, рух кадрів на підприємстві, виконання правил охорони та безпеки праці, умов праці і організації робочих місць, виконання плану по трудовим показникам.

Первинні форми статистичної звітності з питань праці, заборгованості виплат заробітної плати та використання робочого часу наведені у табл. 11.1.

Таблиця 11.1

Первинні форми статистичної звітності з питань праці, заборгованості виплат заробітної плати та використання робочого часу

№ п/п	Назва форми	Найменування органу, № наказу, дата затвердження	Хто подає	Строки пред'явлення форми	Примітки
1	2	3	4	5	6
Державна статистична звітність з праці					
1	№ 1-ПВ міс «Звіт із праці»	Держкомстат України, нак. від 10.06.2016 №90	Підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності та господарювання	Подається (починаючи зі звіту за I квартал 2001 р.) до 7-го числа після звітного періоду	

1	2	3	4	5	6
2	№ І-ПВ міс. (зведена) «Зведений звіт із праці»	Держкомстат України, нак. від 10.06.2016 №90	Підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності і та господарювання, що мають декілька видів діяльності		Втратив чинність нак. від 17.08.10 № 348
3	№1-ПВ (умови праці) пошт. – річна «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в Несприятливих умовах»	Держкомстат України, нак. Від 26.06.17 №150	Промислові підприємства, будівельні організації, підприємства та організації – транспорту і зв'язку, колективні с/г підприємства, незалежно від форм власності	Подається не пізніше 59 днів звітного року	
4	№ 6–ПВ пошт. – річна «Чисельність окремих категорій робітників та підготовка кадрів»	Держкомстат України, нак. від 23.10.97 №374	Підприємства, установи. організації та колективні с/г підприємства. незалежно від форм власності	Подається не пізніше 5 січня року, наступного за звітом	Втратив чинність нак. від 30.09.15 № 221
Державна статистична звітність про стан заборгованості по виплаті заробітної плати					
5	№ 1–ПВ (заборгованість) (середньомісячна) «Звіт про стан Заборгованості щодо виплати заробітної плати»	Держкомстат України нак. від 2.12.98 №407	Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та господарювання	Подається 11-го числа після звітного періоду	Втратив чинність нак. від 27.12.07 № 473

1	2	3	4	5	6
Державна статистична звітність про використання робочого часу					
6	№ 3–ПВ (середньокв.) «Звіт про Використання робочого часу»	Держкомстат України нак. від 4.01.2000 № 1	Підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності та господарювання	Подається 7-го числа після звітного періоду	Втратив чинність нак. від 03.08.10 № 294
7	№ 3–ПВ (зведена) «Зведений звіт про Використання робочого часу»	Держкомстат України нак. від 4.01.2000 № 1	Багатогалузеві підприємства, установи, організації незалежно від форм власності та господарювання		Втратив чинність нак. від 24.12.07 № 467

Діючими звітами з плином часу залишилися Форма № 1-ПВ (місячна) «Звіт із праці», Форма № 1-ПВ (квартальна) «Звіт із праці» та Форма № 1-ПВ (умови праці) (один раз на два роки) «Звіт про умови праці, пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці».

Форми статистичної звітності з праці подають територіальним органам Держстату за місцем здійснення діяльності.

Окремо зазначимо: для респондентів Донецької та Луганської областей передбачена можливість подання статистичної звітності до будь-якого територіального органу державної статистики або безпосередньо до Держстату у зручний для них спосіб – в електронному вигляді, факсом, поштовим відправленням, нарочним (наказ Держстату від 09.07.2014 р. № 209).

Статистичну звітність з праці можна подати:

у паперовому вигляді – статистичну звітність з праці направляють поштою рекомендованим листом;

в електронному вигляді – статистичну звітність з праці надсилають за допомогою будь-якої бухгалтерської програми. Роботодавець, який подав звіт в електронному вигляді з дотриманням усіх встановлених умов та отримав квитанції про надходження та приймання звіту до опрацювання, має право не подавати відповідні форми статистичної звітності з праці на папері.

11.4. Соціальний аудит у теоретичному полі соціального забезпечення

Упродовж XX-XXI століть роль людського фактору в процесі виробництва стала найголовнішою, оскільки підвищує відповідальність у галузі держави та бізнесу. Економічна та соціальна функція управління зумовили конкурентоздатність продукції виробництва та витривалість підприємств.

На сьогодні соціальна роль підприємства стає навіть більш вагомим за економічну (отримання прибутків). Це зумовило зацікавленість в об'єктивній оцінці соціальних відносин на підприємстві. Менеджери не завжди можуть повідомити про соціальні відносини, котрі виникають на підприємстві, інколи управлінцєві бракує професійних знань для того, щоб глибоко розібратися у цьому питанні. Професійні спілки, захищають інтереси найманих робітників, можуть перебільшити можливості фінансового забезпечення власника та його підприємства.

У деяких галузях економіки України є значні розбіжності та розрізнення за рівнем доходів, зарплати та умов праці. Через світову фінансову кризу в Україні виникли фінансово-економічні проблеми, такі, як несвоєчасна виплата зарплати.

Нині в Україні треба формувати систему соціального аудиту. Такі висновки викликані наступними чинниками: у багатьох роботодавців порушено норми КЗпП, приховуються травми й нещасні випадки з робітниками; профспілки залежні від роботодавця і не завжди захищають права людей.

Дуже вагомим є процес соціального аудиту та його упровадження в Україні, бо українські компанії зараз інтегруються у світові корпорації, виникають різні дочірні корпорації, розповсюджується досвід відповідальності бізнесу та прозорості доступу до соціальних програм. Окрім цього, необхідність дієвої системи соціального аудиту зумовлена в Україні зацікавленістю з боку підприємців, профспілок – задля спільної домовленості у трудових стосунках.

Система соціального аудиту дає можливість виявити соціальні ризики, розробити заходи для їхнього зниження; установити порушення дотримання законодавства щодо соціально-трудових відносин; посприяти виникненню позитивного іміджу підприємства; виявити, про-

контролювати соціальний менеджмент у системі управління [1].

На сьогодні в міжнародній та вітчизняній практиці не має чіткого нормативно-правового визначення та регулювання соціального аудиту. Втім питання, що є об'єктами дослідження соціального аудиту визначені численними міжнародними актами та договорами, а також закріплені українським законодавством. В міжнародній практиці основою правового регулювання проведення соціального аудиту є корпоративна соціальна відповідальність як елемент реалізації концепції сталого розвитку. Відповідно соціальний аудит найчастіше застосовується як інструмент більш ефективної реалізації зазначеної концепції, а також з метою підтвердження звітів компаній зі сталого розвитку. В такому аспекті для оцінки рівня соціальної відповідальності при соціальному аудиті керуються стандартом SA 8000 «Соціальна відповідальність». Регулювання порядку, підстав проведення і змісту соціального аудиту в Україні відсутнє. Спробу заповнити цей пробіл зроблено у 2008 році, коли Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин представив проект Концепції формування національної моделі соціального аудиту. Проте на сьогодні він залишається лише науковою розробкою і не був прийнятий на законодавчому рівні [113].

Зарубіжний соціальний аудит спирається значною мірою на правові норми, зафіксовані в ряді універсальних міжнародних договорів, що закріплюють основні соціально-економічні вдачі: Статут Організації Об'єднаних Націй (1945), Загальна декларація прав людини (1948), Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966), Заключний акт Ради але безпеки і співробітництва в Європі (1975) та ін. [113].

У роботах російських вчених та у енциклопедичному словнику зазначено, що **соціальний аудит підприємства** (організації) – специфічна форма аналізу, ревізії умов соціальної сфери організації з метою виявлення факторів соціальних ризиків і вироблення пропозицій по їх зниженню [66]. Але зазначене поняття не може задовольнити тих, хто вважає теорію «соціоекономіки» методологічною основою соціального аудиту [84, с. 5].

Соціальний аудит здатний надати велику ефективність менеджменту. Він інтегрується з існуючими системами управління, і завдяки цьому менеджери, відповідальні за щоденне прийняття рішень, можуть більш ефективно використовувати інновації і реінжинірингом.

Соціальний аудит використовується як технологія контролю стратегічних цілей компанії. В процесі соціального аудиту стратегія компанії стає більш усвідомлюваною і виявляються неузгодженості тактики і стратегії [91].

В широкому розумінні **соціальний аудит** – це аналіз ефективності соціальних програм компанії і перевірка їх відповідності загальнодержавним стандартам, це інструмент соціального управління, що дозволяє виявити ступінь соціальної відповідальності на державному, галузевому, регіональному, корпоративному і особистому рівнях [16]. Він має на увазі контроль з боку суспільства за здійсненням функцій держави в соціальнійсфері, а щодо окремого підприємства, то надання соціальних гарантій персоналу з боку підприємства, натомість же воно зобов'язується досягти очікуваних трудових стандартів. Ініціатором розвитку і впровадження соціального аудиту на вітчизняних підприємствах став приватний бізнес розвинених країн Заходу, який зацікавлений в ефективності трудових відносин на підприємстві [91].

У вузькому розумінні під **соціальним аудитом** варто розуміти верифікацію соціальної звітності, тобто перевірку соціальних аспектів діяльності компанії, оцінку рівня дотримання організацією соціальних норм у процесі своєї діяльності, визначення ступеня виконання організацією договорів між керівниками і рядовими співробітниками або дослідження, що проводиться соціальними службами у сфері соціальних проблем, захисту навколишнього середовища тощо [2].

На думку Кузнецової Н. В. **соціальний аудит** – це спосіб об'єктивної оцінки стану соціальних відносин на різних рівнях (корпоративному, муніципальному, галузевому, регіональному, національному), що дозволяє виявити потенційні загрози погіршення соціального клімату, розкрити резерви розвитку людських ресурсів.

Водночас цікавою є думка О. Чутчевої, яка розглядає **соціальний аудит**, як перевірку даних щодо дотримання соціальних стандартів з метою висловлення незалежної думки аудитора про їхню ефективність та відповідність вимогам нормативно-правових актів. Таким чином, висвітлюючи основні напрямки наукового осмислення соціального аудиту, треба враховувати різні рівні його застосування: державний (аудит дотримання чинного соціально-забезпечувального законодавства), регіональний (аудит реалізації програм соціально-економічного розвитку регіону та дотримання соціально-забезпечувального законодавства на

рівні регіону) та локальний (аудит всіх соціально-забезпечувальних стосунків, котрі складають соціальну діяльність в підприємстві із врахуванням специфіки його виробництва) [19, с. 44].

Низка авторів проблему соціального аудиту й інспектування розглядають як модель державного благодійного і спонсорського забезпечення населення, котрі застосовуються в органах соціального контролю; вказують на практичні аспекти застосування інструментів побудови системи контролю за наслідками соціального контролю та інспектування тощо [78].

Дослідженню актуальних проблем соціального аудиту присвячена монографія О. В. Мазурика, в якій автор визначає роль, потенціал і робить відповідні характеристики соціального аудиту в сучасному суспільстві; розкриває особливості процесу інституалізації соціального аудиту; здійснює аналіз концептуальної схеми проведення соціального аудиту тощо [50]. Зазначений автором процес інституалізації соціального аудиту можливо використовувати в практичній діяльності в нашій державі.

Зазначене вище дає змогу стверджувати, що для соціального аудиту в Україні особливим предметом дослідження є людський ресурс, неефективність використання якого останнім часом супроводжується думкою про політичну, кримінальну, матеріальну та моральну відповідальність посадових осіб на різних рівнях управління.

З точки зору Н. С. Марушко, Г. Г. Воляник, соціальний аудит в Україні, може стати сучасним інструментом соціального партнерства, який перетвориться з механізму розв'язання конфліктних ситуацій в систему забезпечення економічної безпеки підприємств [98, с. 260]. На погляд автора використання соціального аудиту, як сучасного інструменту соціального партнерства має право на існування.

В кінцевому підсумку суть соціального аудиту, обмежується наступним: на підставі зібраної інформації і подальшого її порівняння, зіставлення соціоекономічних показників конкретних підприємств з певними еталонами, проведення аналізу фактичного стану соціальних показників, виявлення їх динаміки, визначення впливу цих показників на результати діяльності об'єкту соціального аудиту, формування висновку та надання рекомендацій щодо покращення соціоекономічних показників діяльності конкретного підприємства.

Наведені тлумачення свідчать, що сутність аналізованого поняття,

перш за все, пов'язана з оцінюванням та аналізом соціальних аспектів діяльності підприємства. Як видно з наведених визначень, поняття соціального аудиту, запропоновані різними вченими, не повною мірою відображають багатоаспектність даної дефініції [1].

На думку автора, поняття соціального аудиту повинно включати, окрім базової компоненти, ще певні структурні елементи, через які вповні розкриється сутність, а саме: чітке спрямування соціального аудиту, мета його здійснення та врахування ключової ознаки, як соціоекономічної категорії.

Саме з урахуванням цього, **соціальний аудит** пропонується розуміти як соціоекономічну категорію ефективної системи управління персоналом, накопичення й оцінювання інформації стосовно соціальних аспектів підприємства і різних рівнів соціальної сфери з метою визначення ступеня соціальних ризиків та встановлення відповідності інформації критеріям [56].

Трактування зазначеного вище поняття представлено у табл. 11.2.

Таблиця 11.2

Трактування поняття «соціальний аудит»

Соціальний аудит – це	
УНІВЕРСАЛЬНА	Застосування на різних рівнях: організаційному (корпоративному), галузевому, регіональному для вирішення різних завдань, у різних сферах життєдіяльності суспільства.
ТЕХНОЛОГІЯ	Сукупність послідовних операцій, процедур цілеспрямованого впливу і реалізації намічених раніше планів, спрямованих на отримання оптимального соціального результату суспільства
КОМПЛЕКСНОЇ перевірки реального стану	Системне застосування різних дослідницьких процедур: програмний аудит, моніторинг, діагностика, соціальна експертиза, кваліметричний аналіз
ОБ'ЄКТА відповідно до прийнятих	Об'єктом можуть бути: окремі організації, галузь, регіон в цілому; окремі види документів
СТАНДАРТІВ	Міжнародні, національні, галузеві стандарти; кращі (або типові) показники в певній області, або за певний проміжок часу

О. В. Сотула, Н. Юсіф зазначають, що соціальний аудит в Україні є достатньо новим та малопоширеним явищем, доволі важливим

інноваційним проектом, який може слугувати ефективним інструментом регулювання соціоекономічних відносин для підняття їх на якісно новий рівень [112, с. 50]. Вони зазначають, що у Франції основним напрямками соціального аудиту є: відповідність правовим нормам (юридичний аудит); соціально-трудові стосунки в підприємстві (аудит трудових стосунків); можливості підприємства реалізувати стратегічні цілі (аудит соціальної стратегії). Водночас, соціальний аудит у Німеччині спрямований на реалізацію двох найважливіших завдань: надання допомоги роботодавцям у дослідженні соціальної складової виробничих процесів та аналізі дотримання на рівні підприємств соціально-трудових прав працівників. Україні необхідно використати досвід країн щодо поділу соціального аудиту на юридичний (соціально-юридичний аудит), аудит трудових стосунків, аудит соціальної стратегії. Від Німеччини доцільним буде перейняти досвід корисності соціального аудиту як для роботодавців, так для працівників підприємств, організацій, закладів.

Соціальний аудит поділяють залежно від характеру, цілей, термінів, інших критеріїв (табл.11.3).

Таблиця 11.3

Класифікація соціального аудиту

Класифікаційні ознаки	Види соціального аудиту
Характер об'єктів управління	В цілому по країні; в галузях; в регіонах; на підприємствах; в організаціях
Роль в управлінні соціально – Економічними процесами	Внутрішній; Зовнішній
Періодичність проведення	Перспективний; Оперативний
За суб'єктами управління	Керівництво; Профспілки; Бізнес-співтовариство; Агентства соціального аудиту
За змістом і повнотою досліджуваних питань	Повний; Локальний; Тематичний
За функціональним змістом	Аудит відповідності; Аудит ефективності; Стратегічний аудит

Мета соціального аудиту – отримання об'єктивної інформації про характер соціально-економічних відносин в заданій області досліджень (оцінка здатності організації дозволити соціальні проблеми, що виникли всередині неї і за її межами, в тому числі управління проблемами, що надають безпосередній вплив на трудову діяльність людини).

У залежності від характеру об'єктів управління проводять соціальний аудит у цілому в країні, регіонах, на підприємствах, установах.

Соціальний аудит поділяється на зовнішній та внутрішній за ролями в керівництві соціоекономічними процесами. Внутрішній аудит – складова управлінського обліку. Зовнішній аудит проводять агентства соціального аудиту, він є складовою не фінансової звітності, забезпечує потрібною інформацією користувачів із зовні – соціальних партнерів.

Соціальний аудит за періодичністю проведення поділяють на оперативний, поточний і перспективний. Оперативний аудит – проводять у певні терміни. Поточний – застосовують під час підбиття підсумків роботи підприємства за певний період. Перспективний – спрямований на прогнозування соціального розвитку підприємства.

Аудит здійснює керівництво, бізнес товариства, агентства соціального аудиту – за суб'єктом управління. Соціальний аудит ділять на повний, локальний, тематичний за змістом і ступенем охоплення розглянутих питань. Повний – вивчає соціально-економічну роботу установи та підприємства. Локальний – проводять лише в окремих підрозділах підприємств або на окремих підприємствах галузі, котра вивчається. Тематичний – вивчає окремі частини соціоекономічної системи.

За функціональним змістом поділяють: соціальний аудит ефективності та стратегічний соціальний аудит, соціальний аудит відповідності.

Соціальний аудит ефективності оцінює відповідність методів внутрішнього управління об'єкта соціального аудиту його меті. Можливість удосконалення цих методів; він розглядає не лише досягнуті результати, але й весь арсенал процедур, за допомогою котрих їх було досягнуто.

Соціальний аудит відповідності оцінює відповідність практичних дій, що реалізуються на об'єкті соціального аудиту відповідним критеріям (правилам, планам, нормам).

Стратегічний соціальний аудит виявляє ступінь узгодженості соціальної політики до мети об'єкта соціального аудиту, його соціальною і глобальною стратегіями, ступінь зв'язку соціальної політики зі

специфікою організації, зовнішніми умовами господарювання.

Корпоративний аудит – найпоширеніший, пов'язаний із управлінням, напрямками розвитку колективу. Власник завдяки цьому виду аудиту зменшує плинність кадрів, запобігає емоційному вигорянню та стресам працівників. Керівник усуває недоліки у роботі з персоналом, обходить важкі питання і уникає помилок.

Соціальний аудит на підприємстві передбачає етапи: переддослідний; дослідний; завершальний.

На підприємстві соціальний аудит упроваджують поетапно, етапи називають так: організаційний, дослідний, завершальний. Процедура проведення соціального аудиту представлена в табл. 11.4

Таблиця 11.4

Процедура проведення соціального аудиту

Номер етапу	Назва етапу
1	Отримання згоди на офіційний аудит
2	Формування керуючої групи по соціальному аудиту
3	Створення команди аудиторів, експертів, провідних менеджерів
4	Розробка методології соціального аудиту
5	Проведення діагностики корпоративної культури і виявлення функціональних областей
6	Виявлення розбіжностей між місією і цілями компанії і її реальною діяльністю
7	Пошук причин розбіжностей
8	Збір додаткової інформації про подібні проблеми
9	Проведення інтерв'ю з зацікавленими підприємствами
10	Зіставлення внутрішніх і зовнішніх очікувань
11	Формування звіту

Таким чином, адміністрація підприємства укладає договір із професійними аудиторами на здійснення соціального аудиту. Незалежний аудитор, вивчаючи внутрішні та зовнішні джерела, здійснює аудит щодо відповідності зарплати вимогам трудового законодавства, а умов праці на підприємстві – до відповідності нормам безпеки та екологічним умовам. Це допомагає розкрити причини соціальної напруженості, дізнатися думки працівників про адміністрацію.

Реалізація висновків соціального аудиту допомагає керівнику підтримати у нормі систему трудових відносин.

Визначення ролі та складників соціального аудиту зовнішніх та внутрішніх джерел інформації допомагає визначити напрямки соціального аудиту, процедури й аудиторські докази. Ці елементи становлять найповнішу методику здійснення соціального аудиту з урахуванням трудових ресурсів на підприємстві.

Соціальний аудит на підприємстві може містити в собі аудит різних областей: аудит формування персоналу, організації та нормування праці, системи управління розвитком персоналу, екологічний аудит тощо. Тільки коли будуть досліджені всі напрямки діяльності організації в області соціально-трудових відносин, може бути досягнута максимальна ефективність роботи підприємства.

Проведення соціального аудиту дозволяє підприємству: скоротити операційні витрати; поліпшити імідж і репутацію на даний момент тільки 30% ринкової вартості компаній відображаються в балансі, решта – репутація, імідж, ноу-хау, організація праці; підвищити продажі й лояльність споживачів; скоротити тиск з боку контролюючих органів; знизити плинність кадрів (більшість потенційних співробітників не будуть зацікавлені в роботі компаній, які не дотримуються передових стандартів корпоративного управління); підвищити лояльність персоналу і мотивацію співробітників (система заходів з мотивації персоналу – це потужна зброя, яке дозволяє підвищити прибутковість функціонування організації); надати доступ до капіталу.

Під час проведення соціального аудиту увагу концентрують на факторах мотиваційного поля. Мотиваційне поле – це ситуативні фактори, що спонукають появу у працівників мотивації до плідної діяльності.

Під час соціального аудиту проводиться дослідження соціального клімату (психофізичного фону), що супроводжує працівника на підприємстві. Він є важливим фактором зростання ефективності роботи підприємства.

В основу моделі покладено мотиваційне поле, фактори якого ділять на 2 види: матеріальні й нематеріальні. Ці фактори по-різному впливають на працівника, це залежить від причин об'єктивного характеру. Так, якщо у працівника немає бачення професійного зростання в цьому колективі, то його не можна якось компенсувати, тому

працівник і не бере участі в управлінні підприємством. Це не можна замінити змістом праці або якимось іншим фактором.

Слід дотримуватися балансу чинників, бо деякі чинники мають високий або достатній рівень. Знизити можна один із тих, а це призведе до невиконання певного завдання всім колективом.

Соціальний аудит є універсальним засобом, що дозволить установити баланс факторів мотиваційного поля. За результатами соціального аудиту можемо констатувати рівень збалансованості або розбалансованості цих факторів, а їхній аналіз надає науково практичних рекомендацій керівникам підприємства для поліпшення ситуації.

Така модель соціального аудиту системи управління трудовими ресурсами дає можливість якнайповніше зробити перевірку, стати інструментом ефективної співпраці профспілки, колективу, адміністрації.

Отже, соціальний аудит здатний надати соціальним партнерам на підприємстві, органам влади, професійним об'єднанням об'єктивну інформацію, сформовану в результаті обстеження реального стану справ на підприємстві. Ця інформація буде сприяти соціальному діалогу і допоможе відповідальним особам прийняти більш виважене рішення, простежити за його реалізацією, передбачити можливі труднощі, вчасно вжити необхідні заходи для їх вирішення. Соціальний аудит, який виконується за міжнародними стандартами, формує впевненість, що компанія працює добре; його результати дозволять побачити недоліки та скоригувати діяльність компанії, а це сприятиме досягненню більшого економічного ефекту.

Практичні завдання до розділу 11

Завдання 11.1

Визначте договірну ціну аудиторських послуг за наступними умовами:

1. Аудит проводиться 3 аудиторами;
2. Тривалість перевірки 15 робочих днів;
3. Погодинна ставка аудиту – 40 грн.;
4. Накладні витрати становлять 25%;
5. Аудиторська фірма планує свій прибуток на рівні 30%.

Розрахувати контрактну ціну при умові, що аудиторська фірма є платником одного податку по ставці 6 або 10%.

Проаналізувати при яких умовах аудиторської перевірки можна надати знижку за договірною ціною, надавши рекомендацію.

Завдання 11.2

Визначити правомірність допуску і здачі екзамену на отримання сертифікату аудитора:

1. Громадян України, що працює 4 роки головним бухгалтером і має вищу освіту по спеціальності облік і аудит;
2. Громадян Росії, який працює економістом-фінансистом 6 років;
3. Студент 5 курсу «Обліку та аудиту», який має досвід роботи помічником бухгалтера 4 роки.
4. Головний бухгалтер фірми з економічною освітою і 12 років стажу.
5. Менеджер фірми, що працює 7 років, який є громадянином Білорусії і має вищу економічну освіту.

Завдання 11.3

Під час проведення аудиту чисельності працівників, зайнятих доббором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів на підприємстві ТОВ «Світоч» – кількість структурних підрозділів – 9 одиниць; кількість персоналу – 180 осіб; відсоток робіт з кадрового обліку, який виконується з використанням комп'ютерів складає 40%; відсоток робіт, пов'язаних із військово-зобов'язаними становить на підприємстві – 3%; питома вага прийнятих (вивільнених) працівників – 5%, було надано наступні розрахунки (табл.11.5).

Таблиця 11.5

Розрахунок чисельності працівників, зайнятих доббором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів

Найменування отриманого показника	Значення показника
1	2
Поправочний коеф., що враховує питому вагу робіт, виконуваних на ПЕОМ	0,95

1	2
Поправочний коеф., що враховує обсяг робіт, пов'язаних з військово-возобов'язаними на підпр.	0,95
Поправочний коеф., що враховує інтенсивність руху кадрів	1
Нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) Н	1,2
Загальна нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) Н _ч	1

Виявити та представити в аудиторському висновку помилки, які були здійснені працівниками під час розрахунку зазначеної чисельності.

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Завдання 11.1

Договірна ціна аудиторських послуг визначається за наступною формулою:

$$Д = (K_{\text{лг}} \times \Gamma_{\text{с}} \times (1 + H_{\text{зп}})) \times (1 + H_{\text{в}}) \times (1 + P) \times (1 + \Pi), \quad (11.1)$$

де $K_{\text{лг}}$ —кількість годин, витрачених на перевірку;

$\Gamma_{\text{с}}$ – погодинна ставка аудитора;

$H_{\text{в}}$ – накладні витрати (оренда, реклама, транспорт);

P – планова рентабельність діяльності аудиторської фірми;

Π – відсоток податків, які сплачує аудиторська фірма;

$H_{\text{зп}}$ – сума відсотка, яка нараховується на заробітну плату;

Завдання 11.3

Загальна нормативна чисельність працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів розраховується за методикою, визначеною у збірнику “Міжгалузеві нормативи чисельності працівників, зайнятих добором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів”, затвердженою наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 18 грудня 2003 р. № 341, за формулою:

$$H_{\text{ч}} = H \times K_k \times K_v \times K_i, \quad (11.2)$$

де K_k – поправочний коефіцієнт, що враховує питому вагу робіт, виконуваних на ПЕОМ;

K_v – поправочний коефіцієнт, що враховує обсяг робіт, пов'язаних з військовозобов'язаними на підприємстві;

K_i – поправочний коефіцієнт, що враховує інтенсивність руху кадрів.

Нормативна чисельність працівників, зайнятих доббором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів, обчислюється за формулою:

$$H = 0,047 \times P_z^{0,58} \times N^{0,09}, \quad (11.3)$$

де 0,047 – постійний коефіцієнт ступеневого рівняння регресії;

P_z – загальна чисельність працюючих на підприємстві, осіб;

N – кількість структурних підрозділів на підприємстві, од.;

0,58 і 0,09 – коефіцієнт регресії, що характеризують ступінь впливу відповідних чинників на чисельність працівників.

Чисельність працівників, зайнятих доббором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів розраховують у такій послідовності: визначають величини чинників, що впливають на чисельність працівників, зайнятих доббором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів (загальна чисельність працівників і кількість структурних підрозділів на підприємстві); визначають величини поправочних коефіцієнтів, що застосовуються в разі розрахунку загальної нормативної чисельності; розраховують загальну нормативну чисельність працівників, зайнятих доббором, розстановкою, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів.

Поправочний коефіцієнт (K_k), що враховує питому вагу робіт, які виконують на ПЕОМ, беремо з табл.11.6.

Таблиця 11.6

Питома вага робіт, що виконуються на ПЕОМ

Питома вага робіт, що виконується на ПЕОМ, %	До 20	До 30 включно	Понад 30
Поправочний коефіцієнт (K_k)	1,05	1,00	0,95

Поправочний коефіцієнт (Кв), що враховує обсяг робіт, пов'язаних з військовозобов'язаними на підприємстві, беремо з табл. 11.7.

Таблиця 11.7

Питома вага чисельності військовозобов'язаних у загальній чисельності працюючих на підприємстві

Питома вага чисельності військовозобов'язаних у заг. чисел, працівників, %	Робота не проводиться	До 15	До 25	До 35	Понад 35
Поправочний коефіцієнт (Кв)	0,9	0,95	1,00	1,05	1,10

Поправочний коефіцієнт (Ки), що враховує інтенсивність руху кадрів, беремо з табл.11.8.

Таблиця 11.8

Питома вага чисельності прийнятих громадян у загальній чисельності працюючих на підприємстві

Питома вага чисельності прийнятих (звільнених) громадян у загальній чисельності працюючих на підприємстві, %	До 20	До 35	Понад 35
Поправочний коефіцієнт (Ки)	1,0	1,05	1,10

Тестові завдання до розділу 11

Тести одиничного вибору

1. Перевірка достовірності показників річної бухгалтерської звітності проводилася помічником аудитора під його керівництвом. Хто несе відповідальність за аудиторський висновок?

- а) аудиторська фірма;
- б) безпосередні виконавці;
- в) керівник підприємства, що перевіряється.

2. Аудиторський висновок – це:

- а) офіційний документ із підписом і печаткою;
- б) документ для внутрішнього користування;
- в) конфіденційний документ.

3. Термін дії сертифікату аудитора?

- а) 3 роки;
- б) 10 років;
- в) 5 років;
- г) не обмежений.

4. Фальсифікація бухгалтерських документів – це:

- а) навмисне використання неправильних бухгалтерських проводок з метою викривлення даних обліку й звітності;
- б) оформлення завідомо неправильних або фальшивих документів бухгалтерського обліку;
- в) відображення фінансової інформації в неповному обсязі;
- г) платежі за роботи і послуги, які представляються надмірними або зайвими.

Тести множинного вибору

5. Аудитор повинен представити разом з аудиторським висновком:

- а) план перевірки;
- б) програму перевірки;
- в) аудиторські докази;
- г) письмовий звіт і копії бухгалтерської звітності;
- д) баланс.

6. Аудиторський ризик складається із компонентів:

- а) ризик невиявлення;
- б) підприємницький ризик;
- в) внутрішньогосподарський ризик;
- г) ризик контролю.

7. Укажіть послідовність етапів розробки програми аудиту персоналу:

- а) розподіл обов'язків аудиторів;
- б) визначення термінів перевірки;
- в) встановлення цілей;
- г) встановлення ділянок перевірки;
- д) визначення характеру аудиту персоналу.

8. Види аудиторських висновків (перелічити):

- а) позитивний;
- б) умовно-позитивний;
- в) безумовно-позитивний;
- г) умовно-позитивний із застереженнями;
- д) негативний;
- е) умовно-негативний;

Тести на доповнення

10. Аудиторська процедура – це

11. Норми професійної поведінки аудитора визначені у...

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 11

1. Які форми статистичної звітності є чинними зараз? Як часто необхідно подавати №1-ПВ (умови праці)?
2. У якому вигляді подаються форм статистичної звітності?
3. Для чого необхідно проводити аналіз трудових показників?
4. Що таке аудит? Згідно якого Закону України можна ознайомитися із аудиторською діяльністю?
5. Що таке аудит в трудовій сфері? В яких аспектах він проводиться і для чого?
6. Охарактеризуйте мету, завдання, об'єкти і суб'єкти аудиту персоналу.
7. Що таке соціальний аудит?
8. Надайте класифікацію соціального аудиту.
9. Що таке мотиваційне поле? Охарактеризуйте його.
10. Які переваги використання соціального аудиту для кожної категорії?

Тема 12. Організація та нормування праці

Основні питання

12.1. Сутність, основні принципи й завдання організації та нормування праці.

12.2. Трудовий процес і його елементи.

12.3. Трудові нормативи й мікроелементне нормування.

12.4. Норми витрат праці та їхня класифікація.

Мета – формування системи теоретичних знань, прикладних умінь і навичок у визначенні особливостей організації та нормування праці на вітчизняних підприємствах.

Професійні компетентності: здатність визначати способи реалізації сутності та змісту організації й нормування праці; здатність визначати основні завдання та принципи організації й нормування праці; здатність визначати елементи трудового процесу; здатність здійснювати контроль за використанням робочого часу; здатність застосовувати передові методи та прийоми аналізу трудового процесу; здатність визначати загальні умови та вихідні матеріали для створення нормативів, характеристику основних етапів створення нормативів, робочу методику, методи опрацювання матеріалів спостереження, будувати нормативні таблиці та графіки.

Ключові поняття: праця, організація праці, нормування праці, виробничий процес, трудовий процес, технологічний процес, робоче місце, норми праці, нормативи, норми витрат праці, умови праці.

12.1. Сутність, основні принципи й завдання організації та нормування праці

Становлення й розвиток науки про працю нерозривно пов'язано з ім'ям Ф. Тейлора, якому належить заслуга в розробленні найважливіших теоретичних положень і напрямів практичної діяльності в галузі організації праці. Певний внесок у науку про організацію праці зробив американський дослідник трудових процесів Ф. Гілбрет, який установив, що виконання трудових операцій складається з повторюваних рухів.

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для досягнення високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю й невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

У сучасних умовах господарювання вдосконалення нормування праці відбувається за двома основними напрямками: 1) розширення сфери застосування норм і нормативних матеріалів; 2) підвищення точності й обґрунтованості нормативів з праці.

Наукова організація праці (НОП) – це складова й невід'ємна частина організації виробництва. Вона тільки тоді дасть необхідний соціально-економічний ефект, коли буде комплексно поєднуватися з організацією виробництва. Велике машинне виробництво, розподілення праці, спеціалізація й кооперація, увесь процес розширеного відтворення об'єктивно потребують вирішувати питання НОП комплексно, усебічно у виробничій і невиробничій сферах. НОП має охоплювати робочі місця, дільниці, бригади, цехи, підприємства.

Наукові принципи організації праці використовують як у процесі проектування нових підприємств, цехів, дільниць і робочих місць, так і раціоналізації організації праці на діючих підприємствах.

Найважливішим принципом підвищення рівня організації праці є її органічний зв'язок із впроваджуваними економічними реформами, розвитком економічних методів управління та розширенням самостійності підприємств. Важливою особливістю НОП у сучасних умовах є підвищення ролі людського чинника. Це пов'язано з підвищенням творчого змісту трудового процесу і на основі цього підвищення змістовності праці. Методи НОП дозволяють підвищувати професійну майстерність, усувати монотонні, непривабливі роботи, знижувати їхній шкідливий вплив на організм людини. Виконанню цього завдання сприяють розвиток багатостатного обслуговування, суміщення професій і функцій.

Однією із проблем НОП є створення сприятливих умов праці на робочих місцях, упровадження раціонального режиму праці та відпочинку, використання соціально-психологічних методів активізації трудової діяльності.

Основними завданнями, спрямованими на вдосконалення організації

та нормування праці, є економічні, психофізіологічні та соціальні.

Економічні завдання полягають у тому, щоб, поєднуючи найкращим чином техніку та працівників в єдиному виробничому процесі, забезпечити найбільш раціональне використання трудових і матеріальних ресурсів і тим самим сприяти прискоренню темпів зростання продуктивності праці й підвищенню ефективності виробництва.

Психофізіологічні завдання полягають у створенні сприятливих умов для збереження у процесі праці здоров'я і стійкої працездатності людини на тривалий період часу на основі впровадження раціональних режимів праці та відпочинку, підвищення культури й естетики праці.

Соціальними завданнями є забезпечення змістовності праці, усебічний розвиток людини у процесі праці.

Основними напрямками вдосконалення організації та нормування праці є такі: розроблення і впровадження раціональних форм розподілу й кооперації праці; поліпшення організації підбору, підготовки та підвищення кваліфікації кадрів; удосконалення організації й обслуговування робочих місць; раціоналізація трудового процесу, упровадження передових прийомів і методів праці; удосконалення нормування праці; упровадження раціональних форм і методів матеріального та морального стимулювання праці; поліпшення умов праці; зміцнення дисципліни праці й розвиток творчої активності робітників.

12.2. Трудовий процес і його елементи

Трудовий процес становить сукупність трудових дій, що здійснюються у певній послідовності, із метою виконання робіт із виготовлення виробів або їхніх окремих частин і виконання інших функцій, що забезпечують ці роботи.

Базою для розроблення трудового процесу слугує технологічний процес. Зміст трудового процесу залежить не тільки від техніки та технології виробництва, яку використовують, але й від санітарно-гігієнічних умов, організації виробництва таї праці, фізіологічних і психологічних особливостей виконавців.

Класифікацію трудових процесів наведено в табл. 12.1.

Класифікація трудових процесів

п/п	Ознаки класифікації	Види трудових процесів
1	Характер праці	1.1. Фізичний (що належить до роботи м'язів)
		1.2. Розумовий (що належить до діяльності розуму)
		1.3. Почуттєвий (сприймається органами почуттів)
		1.4. Змішаний (інтегральний)
2	Характер предмета і продукта праці	2.1. Речові процеси, пов'язані з випуском продукту
		2.2. Інформаційні трудові процеси, пов'язані зі створенням нематеріальних активів
		2.3. Віртуальні процеси, пов'язані з інформаційним обслуговуванням працівників або населення
3	Мета трудових процесів для їхніх споживачів	3.1. Створення матеріальної бази для задоволення потреб
		3.2. Задоволення матеріальних потреб людини
		3.3. Задоволення духовних і соціальних потреб людини
		3.4. Задоволення суспільних потреб
4	Галузь виробництва, у якій відбувається трудовий процес	4.1. Матеріальне виробництво
		4.2. Нематеріальне виробництво
5	Роль або місце трудового процесу у виробничому процесі	5.1. Основні процеси – випуск продукції, виконання роботи або надання послуг
		5.2. Допоміжні процеси, що забезпечують відповідне функціонування основних та обслуговчих процесів
		5.3. Обслуговуючі процеси, що забезпечують відповідне функціонування основних і допоміжних процесів
6	Періодичність виконання робіт	6.1. Безперервні процеси
		6.2. Циклічні процеси
		6.3. Нециклічні процеси
7	Рівень автоматизації трудових процесів	7.1. Ручні процеси
		7.2. Механізовані процеси
		7.3. Машинно-ручні процеси
		7.4. Машинні процеси
		7.5. Автоматизовані процеси
		7.6. Апаратні процеси

Трудовий процес складається з окремих елементів, що характеризуються методами їхнього виконання.

Первинним елементом трудового процесу є трудовий рух.

Основні елементи трудового процесу показано на рис. 12.1.

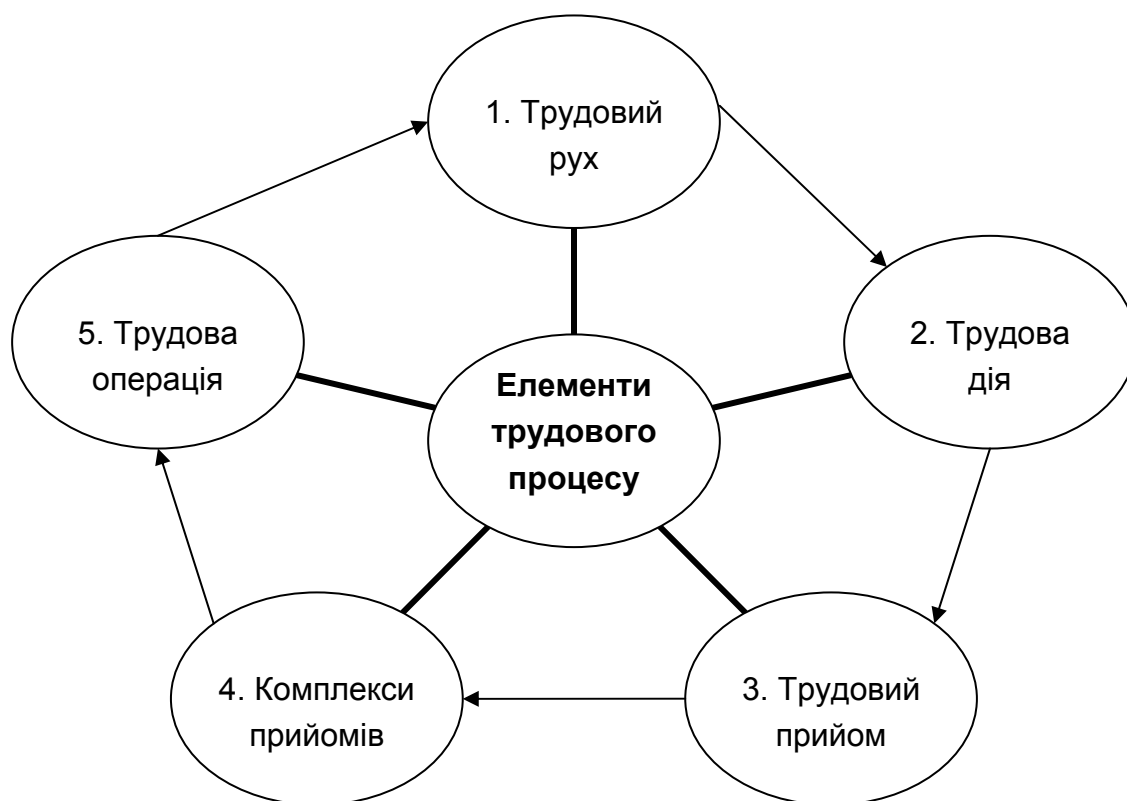


Рис. 12.1. Основні елементи трудового процесу

Під **трудовим рухом** розуміється одноразове переміщення робітником у процесі праці свого корпусу, руки, ноги, пальців, очей. Трудові рухи можна *класифікувати за певними ознаками*:

тривалості (короткі й довгі);

напрямку (горизонтальні, вертикальні, прямолінійні, радіальні);

точності (рішучі й нерішучі);

функціональності (необхідні, поправкові, аварійні, радіальні);

важкості (легкі й напружені).

Сукупність безперервно повторюваних один за одним трудових рухів, що здійснюються робітником за незмінних предметів і засобів праці, називають **трудовою дією**.

Трудові дії об'єднуються **трудовим прийомом**, під яким розуміють сукупність безперервно повторюваних один за одним трудових дій, що становлять завершену частину роботи, яку здійснює робітник над одним або кількома предметами праці. Трудові прийоми, залежно від призначення розподіляють на: *основні (технологічні)* прийоми, призначені для безпосереднього здійснення (реалізації) цілі цього технологічного процесу щодо зміни фізико-хімічних властивостей, форми або положення предмета

праці; *допоміжні* – цільове призначення допоміжних прийомів – забезпечення підготовки до виконання основних прийомів.

Комплекси трудових прийомів об'єднуються у **трудову операцію**, яку виконує один або група робітників і охоплює всі їхні дії щодо виконання заданої роботи над одним або кількома предметами праці, наприклад, за *часткового оброблення* вала один робітник обробляє одну деталь. Однак, якщо вал великий (вал турбіни), то у його обробленні беруть участь токар і його помічник. Іншу трудову операцію *фрезерувати пази в кільцях* виконує ще один робітник, але він може одночасно обробляти декілька кілець.

Час, відведений розпорядком дня для роботи, називають **робочим часом**. Усі види оплачуваної роботи робітників із виконання виробничого завдання і регламентовані перерви здійснюють протягом робочого часу. Для успішної роботи з організації та нормування праці необхідно класифікувати всі витрати робочого часу виконавця. Робочий час робітників розподіляють на час роботи та час перерв.

Час роботи з виконання виробничого завдання ($T_{вз}$) – це час, що використовують на підготовку, безпосереднє виконання отриманого завдання в межах установленої норми часу та його завершення. Він містить підготовчо-заключний час, оперативний час і час обслуговування робочого місця.

Підготовчо-заключний час ($T_{пз}$) – це час, що витрачає робітник на підготовку до виконання виробничого завдання і на його завершення. Сюди входить: час на отримання завдання, інструмента, пристосувань і технологічної документації, ознайомлення із кресленнями та іншою документацією, інструктаж, налагодження устаткування, зняття та здавання інструмента, пристосувань, здавання технологічної документації після закінчення роботи, здавання роботи та наряду.

Оперативний час (T_o) – це час, що витрачають на безпосереднє виконання завдання. Він повторюється з кожною операцією (деталлю). Оперативний час розподіляють на основний і допоміжний.

Основний час (O) – це час, що витрачають на зміну предмета праці, його стану та положення у просторі. Процес зміни предмета праці можна виконувати за безпосередньої участі робітника, під його обов'язковим наглядом, або повністю автоматично, коли спостереження робітника не потрібно.

Допоміжний час (B) – це час на дії, що забезпечують виконання

основної роботи: установлення та зняття деталей, їхнє переміщення в межах робочої зони, управління оснащенням, контроль за якістю виготовлених деталей, переміщення робітника, яке необхідне для виконання операції.

Час обслуговування робочого місця ($T_{\text{ом}}$) – це час, що витрачається на догляд за робочим місцем і підтримку його в стані, що забезпечує продуктивну діяльність протягом зміни. Його розподіляють на час технічного й організаційного обслуговування.

Час технічного обслуговування робочого місця ($T_{\text{тех. об}}$) витрачають на заміну спрацьованого інструмента, підналагодження оснащення, прибирання стружки та інші аналогічні роботи.

Час організаційного обслуговування робочого місця ($Ч_{\text{орг-об}}$) використовують на приймання і здавання зміни, розкладання інструменту на початку та прибирання його в кінці зміни, установлення та зняття захисних пристосувань, огляд і прибирання оснащення й робочого місця, переміщення та підготовку тари.

До структури основного й допоміжного часу входить час ручної, машинної, машинно-ручної роботи, час нагляду за роботою оснащення.

Час ручної роботи – це частина основного або допоміжного часу, протягом якого робітник виконує виробниче завдання вручну без застосування будь-яких машин або механізмів.

Час машинно-ручної роботи – це час, що витрачає робітник на ручні роботи за допомогою механізмів або машин. Наприклад, зняття задирок напилком під час обертання деталі, здійснення різання металу з ручною подачею.

Визначення втрат робочого часу здійснюють за допомогою *спостережень*. Такі спостереження називають **фотографією** використання робочого часу та виконують за двома методами: методом безпосередніх вимірювань часу і методом моментних спостережень. Фотографію робочого часу можна використовувати щодо різних об'єктів: робітника (виконавця), оснащення, виробничого процесу (у цьому разі вивчають одночасно робочий час як оснащення, так і робітника). Основну увагу буде приділено фотографії робочого часу робітника. Водночас фотографія може бути індивідуальною або колективною. У тих випадках, коли робітник у процесі трудової діяльності постійно переміщується, застосовують маршрутну фотографію. Фотографію робочого часу здійснює спеціально підготовлений спостерігач. Цю роботу може

виконувати й сам виконавець. Таку фотографію називають **самофотографією**.

Найбільш поширеним видом фотографії є фотографія робочого часу. Під час її виконання заміряють усі без винятку витрати часу, здійснювані виконавцем за певний період часу (переважно, за зміну). У деяких випадках можливе виконання фотографії частини зміни, наприклад, на початку робочого дня (одну-дві години) або у його кінці. Саме в цей період частка втрат робочого часу буває найбільшою.

На вітчизняних машинобудівних підприємствах найбільш часто використовують такі *види фотографій робочого часу*: індивідуальну, групову, самофотографію, фотографію методом моментних спостережень. Виконання фотографії робочого часу складається з таких етапів: підготовки до спостереження; здійснення спостереження; опрацювання даних спостереження; аналіз результатів і підготовка заходів щодо ліквідації втрат часу.

Найбільш часто застосовують *індивідуальну фотографію* робочого часу, предметом вивчення якої є витрати робочого часу кожного робітника, який працює на певному робочому місці. Один спостерігач, залежно від системи організації праці, розташування робочих місць, рівня своєї підготовки, може одночасно охопити спостереженням кілька робітників (3 - 5). Однак результати спостереження оформляються індивідуально для кожного робітника на окремому спостережному листі.

Хронометраж – це спостереження, метою якого є вивчення циклічно повторюваних елементів трудового процесу. Таким чином, хронометраж здійснюють, із метою вдосконалення трудового процесу на робочому місці та поліпшення нормування праці. Об'єктом хронометражу найчастіше є повторювана технологічна операція або окремі її частини. За допомогою хронометражу також вивчають підготовчо-заклучний час і час з обслуговування робочого місця. За потреби можна здійснювати хронометраж витрат часу на виконання підготовчо-завершальної роботи.

Є *три способи здійснення хронометражу*: безперервний (за поточним часом), вибірковий і циклічний.

На етапі підготовки до хронометражного спостереження необхідно, насамперед, визначити об'єкт і мету цього заходу. Ігнорування цієї вимоги може спричинити дискредитацію самої ідеї хронометражного дослідження, звести його до банального перегляду чинних норм витрат праці.

Велике значення має кваліфікація фахівця, який здійснює хронометражні спостереження. До його обов'язків входить глибоке ознайомлення із призначенням і змістом технологічної операції, організацією та оснащенням робочого місця, кваліфікацією виконавців, а також виявлення основних чинників, від яких залежить тривалість операції.

До початку безпосередніх вимірювань, досліджувану операцію слід розчленувати на відносно самостійні частини (технологічні переходи або трудові прийоми), установити фіксажні точки, визначити необхідну кількість повторюваних вимірювань часу.

Якщо хронометраж здійснюють, із метою встановлення обґрунтованих норм, необхідно до його початку усунути всі перешкоди, а за об'єкт спостереження вибрати робітника чи групу робітників із середнім рівнем виконання норм. Коли хронометраж здійснюють, із метою виявлення і поширення передових методів праці, за об'єкт спостереження вибирають передового робітника, щоб можна було порівнювати фактичні витрати часу, установлювати розміри відхилень та їхні причини.

12.3. Трудові нормативи й мікроелементне нормування

Для розрахунку норм об'єктивно необхідно застосування різноманітних видів (систем) нормативів. Нормативи для визначення необхідних витрат праці може бути встановлено практично на всі структурні елементи виробничих процесів і виробів. Сукупність нормативів є багаторівневою системою, тобто нормативи кожного рівня можуть бути отримані шляхом агрегації (укрупнення) нормативів нижчих рівнів.

Вимоги до нормативів впливають із загальних принципів нормування праці. Як норми, так і нормативи мають розроблятися на основі принципів комплексності, ефективності, прогресивності, динамічності тощо. Зміст цих принципів щодо нормативів не має істотних відмінностей від того, що викладений щодо норм. Обґрунтування нормативів, як і норм, має здійснювати з урахуванням комплексу технічних, економічних, психофізіологічних і соціальних чинників. Сутність такого обґрунтування полягає, передусім, у виборі оптимальних варіантів технологічного та трудового процесів. Під час розрахунку нормативів об'єктами обґрунтування є також сфера їхнього застосування, ступінь укрупнення, склад чинників-умов і чинників-аргументів нормативної функції, форма подання

інформації та ряд інших. Загальним критерієм оптимальності нормативів є мінімум сумарних витрат на їх розроблення і застосування.

Разом із означеними загальними принципами нормування праці нормативи мають задовольняти такі вимоги: урахувати різноманітні варіанти умов виконання нормованих робіт; бути зручними у використанні.

Важливим *завданням нормування* є забезпечення більш-менш однакової інтенсивності праці на різних за змістом і складністю роботах. А це можливо лише за умови, якщо норми витрат праці будуть розраховувати на єдиній методологічній та нормативній базі.

Методологічною базою нормування є теоретичні засади нормування праці, які є єдиними в усьому цивілізованому світі. Нормативну базу становлять нормативні матеріали для нормування праці. Це збірне поняття, яке охоплює комплекс неоднорідних елементів: технологічних режимів роботи устаткування та трудових нормативів (витрат робочого часу на певні повторювані елементи трудового процесу та часу тривалості перерв на відпочинок і особисті потреби, залежно від конкретних умов праці). Усі ці нормативні матеріали визначаються науководослідними установами на єдиній методологічній базі, вони є універсальними та призначені для багаторазового використання на підприємствах під час проектування норм витрат праці на конкретні роботи.

Треба чітко розрізняти поняття норми праці та трудового нормативу. Первинним, вихідним є трудовий норматив, а вторинним, похідним від нормативу є норма. Норму праці визначають на основі одного або кількох трудових нормативів, а не навпаки. Будь-яка норма завжди встановлюють на конкретний вид роботи або на відпочинок в абсолютних величинах залежно від конкретних умов виробництва. Трудові нормативи мають, переважно, універсальний характер і їх часто встановлюють у відносних величинах.

Нормативні матеріали – це комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм витрат праці аналітично-розрахунковим методом. Практичне значення нормативних матеріалів дуже велике.

Класифікацію основних типів нормативних матеріалів показано на рис. 12.2.

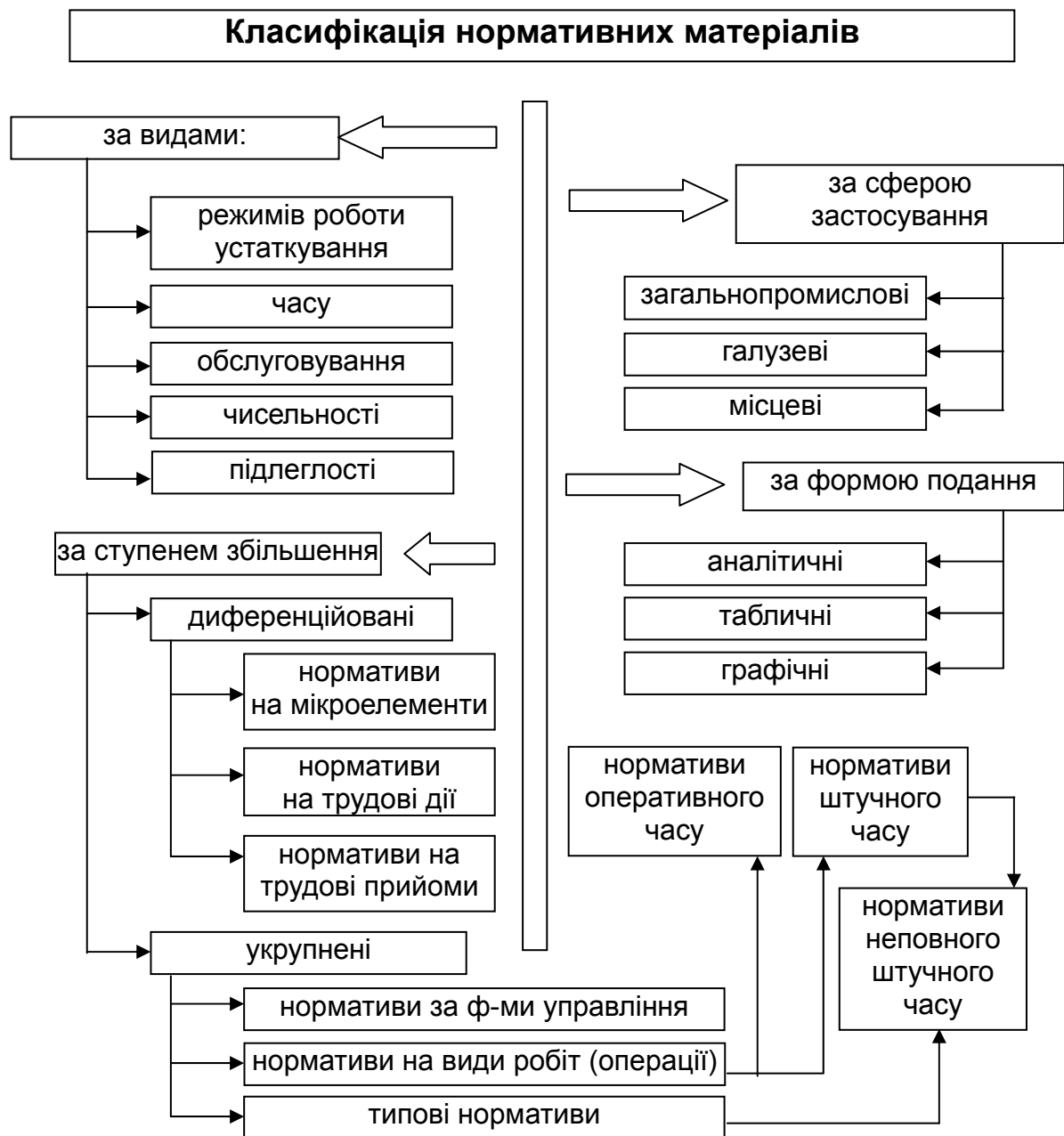


Рис. 12.2. Схема класифікації нормативних матеріалів для нормування праці

Ідея мікроелементного нормування праці ґрунтується на доцільності синтезу попередньо диференційованого на складові частини трудового процесу, найдрібнішими з яких є елементарні трудові рухи – мікроелементи трудового процесу. Сама система мікроелементних нормативів охоплює збірники, що містять таблиці з нормативами часу на елементарні трудові рухи, із яких складаються трудові прийоми, із зазначенням виробничо-технічних умов, для яких їх створено. Засади мікроелементного нормування праці було закладено Ф.Тейлором.

Пізніше вдосконалення нормування праці на підприємствах Північної Америки та Європи привело до появи різних систем мікроелементного нормування, які все ж таки побудовано на основі системи Ф. Тейлора.

Усі ці розробки можна розподілити на дві групи: системи нормування праці з розрахунками складових елементів витрат ручного часу безпосередньо на основі мікроелементних нормативів (системи MTM, УФ, БМТ, ДМТ та ін.); системи нормування праці з установленням мікроелементних нормативів надбавок (на відпочинок та особисті потреби, на технологічну частину циклу та ін.) після спеціального оброблення матеріалів хронометражних спостережень (системи Тейлора, Міхеля–Мерріка, Бедо, Рефа та ін.).

Іншою системою мікроелементного нормування – системою чинників роботи – УФ (WF – Work Factors System) фізичні трудові рухи розподіляють не за цільовим призначенням кожного руху чи дії (як у системі MTM), а за частинами тіла, які беруть участь у їхньому виконанні; крім того, вводять поняття «складність праці» та певної тривалості тих чи тих елементів трудового процесу, залежно від зовнішніх умов, що ускладнюють і затримують рухи робітника, тобто від чинників трудності роботи.

Система мікроелементного нормування праці БМТ (BMT – Basis Motion Time Study – нормативи часу на основні рухи), запропонована Пресгрейвом та Бейлі (Канада), дещо вдосконалює систему MTM, усуває певні її недоліки. Первинний елемент у цій системі не трудовий рух, а комплекси рухів, що виконують безперервно від миті повного спокою частини тіла на початку руху до повної зупинки в кінці руху. Відповідно до цього принципу, елементи нормативів, узяті за основу, значно більші, ніж у системі MTM, що спрощує дослідження та розрахунки норм, що дає змогу розраховувати тривалість трудових процесів і фахівців.

Система мікроелементного нормування ДМТ (DMT – Dimensional Motion Times – нормативи часу рухів, диференційовані за розмірами предметів) компанії «Дженерел Електрик» (США) усуває деякі недоліки системи MTM шляхом розроблення великої кількості нормативів часу на елементи найчастіше повторюваних складальних операцій.

Система мікроелементного нормування БСМ (базова система мікроелементних нормативів часу), створена в Білорусі на основі систем MTM та УФ, розширила спектр чинників, що впливають на тривалість мікроелементів. Додано такі чинники: масу предмета; відстань перемі-

щення; габаритні розміри предметів; рівень інтенсивності праці чи темпу праці, за якого стомлюваність не перевищує допустиму.

Наявність великої кількості норм у кожній галузі виробництва, а також необхідність у їхньому періодичному перегляді потребує значних витрат праці нормувальників. Тут може зарадити збільшення нормативів.

Збільшені нормативи – це регламентовані витрати часу на виконання сталого комплексу трудових прийомів. Їх ефективно використовують масовому та великосерійному виробництві.

Збільшення нормативів на основі ретельних розрахунків дає підстави називати їх науково обґрунтованими. Щоправда збільшення досягають за рахунок деякого зниження точності, але похибку, допустиму під час користування такими нормативами, заздалегідь ураховано і вона не має виходити за межу, установлену для цього типу виробництва. Наприклад, для умов одиничного й малосерійного виробництва точність у межах 85 - 90% вважають припустимою.

До збільшених зараховують єдині та типові норми. *Єдині норми* витрат праці розробляють на роботи, що виконують за однаковою технологією в аналогічних умовах виробництва однієї або ряді галузей народного господарства і є обов'язковими для застосування на всіх підприємствах за нормування праці працівників на відповідних видах робіт. Єдині норми розроблено на роботи, що виконують за однаковою технологією. Їхнє застосування є обов'язковим на всіх підприємствах державного сектора, де виконують такі роботи. Прикладом єдиних норм є норми на будівельні, монтажні, вантажно-розвантажувальні роботи.

Найбільшими зі збільшених нормативних матеріалів є *типові норми*. Типові норми витрат праці розробляють на роботи, що виконують за типовою технологією з урахуванням раціональних (для цього виробництва) організаційно-технічних умов, уже наявних на більшості або частині підприємств, де є такі види робіт. Типові норми рекомендують еталон для підприємств, де організаційно-технічні умови виробництва ще не досягли рівня, на який розраховано зазначені норми.

Типові норми розробляють за нормативами на типові деталі, широко вживані в машинобудуванні (вали, шестерні, втулки, кріпильні деталі). Нормування за типовими нормативами полягає у виборі найпридатнішого типового представника, на якого є типова норма, порівнянні деталі, що підлягає нормуванню, із типовим представником і коригуванні типової норми за співвідношенням головних параметрів, які впливають на норму часу (діаметр, довжина, площа, глибина різання тощо).

12.4. Норми витрат праці та їхня класифікація

Норми витрат праці виконують організаційні, технічні, планові, управлінські, економічні та соціальні функції. За допомогою норм витрат праці ведуть розрахунки завантаження устаткування й робочих місць, використання виробничих можливостей, здійснюють оперативне планування, визначають потребу підприємства в кадрах за їхньою чисельністю, професії, спеціальності та кваліфікації, собівартість продукції й ряд інших техніко-економічних показників на підприємстві.

Під час нормування праці робітників і службовців застосовують такі види норм витрат праці: норму часу, норму виробітку, норму часу обслуговування, норму обслуговування, норму керованості, норму чисельності.

Норма часу – це величина витрат робочого часу, встановлена для виконання одиниці роботи робітником або групою робітників (зокрема, бригадою) відповідної кваліфікації в певних організаційно-технічних умовах.

Норма виробітку – це встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції), який робітник або група робітників (зокрема, бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані виконати (виготовити, перевезти тощо) за одиницю робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

Норма часу обслуговування – це час, необхідний для обслуговування одиниці устаткування.

Норма обслуговування – це кількість виробничих об'єктів (одиниць устаткування, робочих місць і т. ін.), які робітник або група робітників (зокрема, бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані обслужити протягом одиниці робочого часу в певних організаційно-технічних умовах. Різновидом норми обслуговування є *норма керованості*, що визначає кількість робітників, якими має управляти один керівник.

Норма кількості – це встановлена кількість робітників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або обсягів робіт.

Із метою підвищення ефективності праці погодинно оплачуваних робітників, їм доводять до відома нормовані завдання на основі зазначених раніше видів норм праці.

Нормоване завдання – це встановлений обсяг роботи, який робітник або група робітників (зокрема, бригада) зобов'язані виконувати за робочу зміну, робочий місяць (відповідно змінне й місячне нормоване завдання) або за іншу одиницю робочого часу на почасово оплачуваних роботах.

Норми витрат праці визначають на окрему операцію (операційна норма) і взаємопов'язану групу операцій, кінцевий комплекс робіт (збільшена, комплексна норма). Ступінь диференціації норм визначають типом і обсягом виробництва, особливостями продукції, що випускають, формами організації праці.

За ступенем обґрунтованості норми витрат праці розподіляють на технічно обґрунтовані та дослідно-статистичні.

Технічно обґрунтованими нормами часу, виробітку, обслуговування і кількості вважають такі, які в умовах цього підприємства розраховані на найбільш ефективне використання устаткування та робочого часу, а також найбільш раціональну технологію робіт, організацію й обслуговування робочих місць і застосування кращих методів праці за обов'язкового дотримання вимог фізіології, що забезпечують збереження здоров'я та працездатності робітників, тобто відповідають вимогам НОП.

Технічне обґрунтування норм виконують у такому порядку.

1. Вибір найбільш раціонального технологічного маршруту, який здійснюють шляхом підбору устаткування для кожної операції технологічного процесу.

2. Економічно доцільний розподіл технологічного процесу на окремі операції.

3. Застосування економічно доцільних для цих виробничих умов технологічного оснащення та транспортних засобів.

4. Вибір економічно доцільних режим устаткування

Вибрані режими роботи устаткування мають погоджувати з його паспортними даними та забезпечувати необхідну якість продукції й найменші сумарні витрати на оплату праці робітників та експлуатацію устаткування під час здійснення технологічного процесу.

Розрізняють такі методи нормування праці: аналітичний, сумарний, збільшений.

Аналітичний передбачає розподіл виробничого процесу на складові частини, дослідження чинників, що впливають на тривалість

кожного елемента операції, і подальше проектування на цій основі нового складу, послідовності та тривалості виконання операції, що враховують досягнення передового виробничого досвіду.

Сумарний метод полягає у встановленні норми витрат праці на основі сумарних даних оперативного та статистичного обліку, сумарних спостережень за використанням робочого часу й досвіду особи, що встановлює норму витрат праці.

Збільшений метод нормування також передбачає два різновиди визначення норми витрат праці:

1) *емпіричними формулами*, які виявляють у математичній формі витрати робочого часу на виконання окремих операцій;

2) *типовими нормами-зразками*, що наводять у збірниках уніфікованих, типових або єдиних норм витрат часу для типових організаційно-технічних умов виконання цього виду робіт. Такого роду норми, розраховані на типові деталі, вузли, оформляють у вигляді таблиць, графіків, номограм, які слугують вихідними матеріалами для визначення витрат часу на кожну конкретно задану роботу, виконувану в аналогічних умовах праці шляхом порівняння з типовою нормою.

Основними методами встановлення технічно обґрунтованих норм часу є такі: метод механічного розрахунку норм за заздалегідь централізовано розробленими нормативами (аналітично-розрахунковий метод); метод розрахунку норм на основі вивчення витрат робочого часу спостереженням, тобто за разовим нормативом, створюваним безпосередньо під час вивчення нормованої операції (аналітично-дослідний метод); метод порівняння та розрахунку за типовими нормами (розрахунково-порівняльний метод).

Практичні завдання до теми 12

Завдання 12.1. За матеріалами наведеного в табл. 12.2 балансу робочого часу, розрахуйте коефіцієнти використання змінного часу, утрат і можливого підвищення продуктивності праці за рахунок повного усунення цих утрат. Норматив часу на відпочинок та особисті потреби (ВОП) дорівнює 40 хв за зміну.

Таблиця 12.2

Баланс робочого часу

Індекси витрат робочого часу	Умовні позначення	Тривалість, хв (базовий варіант)
Підготовчо-заклучний час	ПЗ	12
Оперативний час (норматив – 480 хв)	ОП	розрахувати
Обслуговування робочого місця	ОБ	18
Відпочинок та особисті потреби (норматив 40 хв)	ВОП	50
Простої через оргтехпричини	ПОТ	26
Простої, у зв'язку з порушенням дисципліни	ППД	24

Завдання 12.2. На підставі аналізу однойменних витрат робочого часу, визначеного в результаті індивідуальної ФРЧ (табл. 12.3), складіть фактичний баланс робочого часу, визначте коефіцієнти: використання змінного часу та втрат робочого часу з організаційно-технічних причин і у зв'язку з порушеннями трудової дисципліни.

Таблиця 12.3

Результати індивідуальної фотографії робочого часу

Індекси витрат робочого часу	Тривалість, хв (базовий варіант)	Умовні позначення
Запізнення на роботу	7	ППД
Отримання завдання від майстра	3	ПЗ
Отримання інструмента і пристроїв в ІРК	6	ПЗ
Ознайомлення з технічною документацією	5	ПЗ
Виконання виробничого завдання	розрахувати	ОП
Простій через несвоєчасне доставлення матеріалів і заготовок	43	ПОТ
Простої через несправність верстата	52	ПОТ
Відпочинок та особисті потреби (норматив 30 хв)	42	ВОП
Здавання виробів представнику ВТК	16	ПЗ
Передчасний відхід із робочого місця	10	ППД

Завдання 12.3. Технологічна трудомісткість річної виробничої програми цеху становить 2 860 тис. нормо-год. Розподіл обсягу робіт за взаємопов'язаними виробничими дільницями наведено в табл. 12.4. Розрахуйте кількість основних робітників за дільницями та цехом загалом, якщо планований фонд робочого часу на 1 робітника становить 234 зміни на рік по 8 год.

Таблица 12.4

Дані для розрахунку кількості основних робітників

Дільниці	Технологічна трудомісткість, тис. нормо-год	Планове виконання норм виробітку, % (базовий варіант)
№ 1 – ливарний цех	900	115
№ 2 – токарний цех	1 460	110
№ 3 – складальний цех	500	106

Завдання 12.4. На дільниці масового виробництва за нормативами встановлені витрати часу на окремі частини штучного часу ($T_{шт.}$):

час основний, хв – 0,5 (T_o);

час допоміжний, хв – 0,34 (T_d);

час технічного обслуговування, % – 1,7 ($t_{тех.}$, %);

час організаційного обслуговування, % – 2,2 ($t_{орг.}$, %);

час на відпочинок і особисті потреби, % – 4,0 ($t_{воп.}$, %).

Визначте оперативний час ($T_{оп.}$), технічного обслуговування ($T_{тех.}$), організаційного обслуговування ($T_{орг.}$), на відпочинок і особисті потреби ($T_{воп.}$) та штучний час загалом.

Завдання 12.5. Нормоване завдання (H_3) за встановлений робочий час ($T_{ф.}$), витрачений на виконання цього завдання, виконано із загальною трудомісткістю фактично виконаних робіт (T_3) – 1 352 люд.-год, за завдання ремонтних робіт 216 ум. од. устаткування (H_3). Бригада із 6 осіб протягом місяця виконала ремонтних робіт ($H_{зф.}$) 235 ум. од. Визначте рівень виконання завдання двома способами: із використанням умовних одиниць вимірювання роботи та фактично витраченого часу ($T_{ф.}$) за фонду часу одного працівника за цей місяць 176 год.

Завдання 12.6. Розрахуйте кількість верстатів-дублерів, яке може обслужити один багатOVERстатник за умови, що машинний час дорівнює 10,5 хв, а час зайнятості працівника становить 1,7 хв. Визначте графічно величину простоїв верстатів у циклі, якщо працівникові дати час для обслуговування на один верстат більший від розрахованого.

Методичні рекомендації щодо виконання практичних завдань

Практичні завдання 12.1,-12.2 і 12.4 виконують за допомогою таких формул:

1) розрахуйте оперативний час за такою формулою:

$$\text{ОП} = T_{\text{зм.}} - B_{\text{ч}}, \quad (12.1)$$

де $B_{\text{ч}}$ – витрати часу, хв;

$$T_{\text{зм.}} - \text{ПЗ} + \text{ОБ} + \text{ВОП} + \text{ПОТ} + \text{ППД};$$

2) розрахуйте відсоток підвищення оперативного часу за такою формулою:

$$\text{ОП}_{\%} = \text{ОП} / T_{\text{зм.}}; \quad (12.2)$$

3) розрахуйте коефіцієнт використання змінного часу за такою формулою:

$$K_{\text{зм.}} = \text{ПЗ} + \text{ОБ} + \text{ВОП} + \text{ПОТ} + \text{ППД} / T_{\text{зм.}}; \quad (12.3)$$

3) розрахуйте коефіцієнт утрат робочого часу за організаційно-технічними причинами за такою формулою:

$$K_{\text{ПОТ}} = \text{ПОТ} / T_{\text{зм.}}; \quad (12.4)$$

4) розрахуйте коефіцієнт утрат робочого часу, у зв'язку з порушеннями трудової дисципліни, за такою формулою:

$$K_{\text{ППД}} = \text{ППД} / T_{\text{зм.}}; \quad (12.5)$$

5) розрахуйте коефіцієнт можливого підвищення продуктивності праці за умови усунення втрат робочого часу за такою формулою:

$$K_{пп} = \text{ПОТ} + \text{ППД} / T_{зм.}; \quad (12.6)$$

6) розрахуйте коефіцієнт максимально можливого підвищення продуктивності праці за усунення всіх утрат за такою формулою:

$$K_{пп\max} = (\text{ОП}_н - \text{ОП}_ф) / \text{ОП}_ф \times 100 \%. \quad (12.7)$$

Практичне завдання 12.3 виконують за допомогою таких формул:

1) визначте кількість робітників на взаємопов'язаних виробничих ділянках за такою формулою (Ч):

$$\text{Ч} = (T_n \times 100) / (\Phi_n \times \Pi_{вн}), \quad (12.8)$$

де T_n – нормована трудомісткість обсягу робіт на ділянці, нормо-год;

Φ_n – фонд робочого часу одного працівника за розрахунковий період, год;

$\Pi_{вн}$ – планований середній відсоток виконання норм виробітку;

2) визначте наявну кількість працівників на виконання трудової операції за такою формулою ($\text{Ч}_{яв}$):

$$\text{Ч}_{яв} = T_{pi} / T_{зм}, \quad (12.9)$$

де T_{pi} – трудомісткість робіт, нормо-год;

$T_{зм}$ – тривалість зміни, хв;

3) визначте трудомісткість робіт за кожною операцією (T_{pi}) за такою формулою:

$$T_{pi} = T_{шт} \times T, \quad (12.10)$$

де $T_{шт}$ – плановий запуск деталей, шт.;

T – трудомісткість операції, нормо-год.

Практичне завдання 12.5 виконують за допомогою таких формул:

1) розрахуйте час виготовлення партії деталей за такою формулою:

$$T_{парт} = T_{шк} \times n \quad (12.11)$$

2) розрахуйте рівень виконання завдання з використанням умовних одиниць вимірювання роботи за такою формулою:

$$a\% = (H_{зф} / H_3) \times 100 \quad (12.12)$$

3) розрахуйте рівень виконання завдання з використанням фактично витраченого часу за такою формулою:

$$a\% = (T_3 / T_{\phi}) \times 100, \quad (12.13)$$

Практичне завдання 12.6 виконуються за допомогою таких формул:

1) за багатOVERстатної роботи норма часу має містити оптимальну величину об'єктивно можливих простоїв верстата (агрегатів) в очікуванні обслуговування багатOVERстатниками, тобто за багатOVERстатної роботи нормований час має таку структуру:

$$T_H = T_M + T_3 + T_{\text{пт}} + T_{\text{орм}} + T_{\text{воп}} + T_{\text{пз}}, \quad (12.14)$$

де T_M – вільний машинний (апаратурний) час, тобто час однократної безперервної роботи верстата (апарату) без будь-якої участі працівника;

T_3 – час однократної зайнятості багатOVERстатника на верстаті;

$T_{\text{пт}}$ – час об'єктивно можливих перерв у роботі устаткування, пов'язаних з очікуванням багатOVERстатників;

$T_{\text{орм}}$ – час обслуговування робочого місця.

Завдання 12.7. Психологічний тест «Чи керуєте ви своїм часом?»

1. Я резервую на початку робочого дня час для підготовчої роботи, планування.

2. Я доручаю все, що може бути доручено.

3. Я письмово фіксую завдання й цілі із зазначенням термінів їхньої реалізації.

4. Кожен офіційний документ, я намагаюся опрацювати за один раз і остаточно.

5. Кожен день я складаю список майбутніх справ, упорядкований за пріоритетами. Насамперед роблю найважливіші.

6. Свій робочий день я намагаюся по можливості звільнити від сторонніх телефонних розмов, не запланованих відвідувачів і несподіваних нарад.

7. Своє денне навантаження я намагаюся розподілити, відповідно до графіка моєї працездатності.

8. У моєму плані часу є «вікна», що дозволяють реагувати на актуальні проблеми.

9. Я намагаюся спрямовувати свою активність таким чином, щоб передусім концентруватися на небагатьох життєво важливих проблемах.

10. Я вмію говорити «ні», якщо на мій час намагаються претендувати інші, а мені необхідно виконати більш важливі справи.

Методичні рекомендації

Оцініть себе в балах, відповідаючи на запитання тесту за такою шкалою: 0 балів – майже ніколи; 1 бал – іноді; 2 бали – часто; 3 бали – майже завжди. Потім, підсумуйте свої відповіді та в кінці знайдіть результат вашого опитування.

Від 0 до 15 балів. Ви не плануєте свій час і перебуваєте під владою зовнішніх обставин. Деяких зі своїх цілей ви досягаєте, якщо складаєте список пріоритетних справ і дотримуєтеся його.

Від 16 до 20 балів. Ви намагаєтеся опанувати свій час, але не завжди досить послідовні, щоб мати успіх.

Від 21 до 25 балів. Вас можна привітати! Ви на правильному шляху. Ви добре розпоряджаєтеся своїм часом.

Від 26 до 30 балів. Нічого собі! Ви можете бути зразком кожному, хто хоче навчитися раціонально витратити свій час.

Тестові завдання за темою 12

Тести одиничного вибору

1. Становлення й розвиток науки про працю нерозривно пов'язано з ім'ям:

- а) А. Маршалла;
- б) Д. Кейнса;
- в) Ф. Тейлора;
- г) А. Сміта.

2. Спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва, із метою створення сприятливих умов для досягнення високих кінцевих соціально-економічних результатів, є предметом:

- а) нормування праці;

- б) організації праці;
- в) організації виробництва;
- г) фізіології та психології праці;
- д) економіки підприємства.

3. Установлення міри витрат праці на виготовлення одиниці виробу або виконання заданого обсягу роботи є предметом:

- а) нормування праці;
- б) організації праці;
- в) організації виробництва;
- г) фізіології та психології праці;
- д) економіки підприємства.

4. До якої групи завдань наукової організації праці належить забезпечення змістовності праці, усебічний розвиток людини у процесі праці:

- а) економічних;
- б) соціальних;
- в) адміністративних;
- г) психологічних;
- д) фізіологічних?

Тести множинного вибору

5. До складу виробничого процесу входить:

- а) технологічний;
- б) трудовий;
- в) операційний;
- г) підготовчий;
- д) заключний.

6. За ступенем участі людини у впливах на предмет праці, трудові процеси розподіляють на:

- а) ручні;
- б) машинні;
- в) автоматизовані;
- г) автоматизовано-ручні;
- д) машинно-ручні.

7. Основними елементами трудового процесу є:

- а) трудова операція;
- б) комплекси прийомів;
- в) трудовий прийом;
- г) трудова дія;
- д) трудовий рух.

8. Робочий час працівників розподіляють на:

- а) час роботи;
- б) оперативний час;
- в) час перерв;
- г) час обслуговування робочого місця;
- д) підготовчо-заклучний час.

Тести на доповнення

9. Комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм витрат праці аналітично-розрахунковим методом, – це

10. Серед основних видів нормативних матеріалів розрізняють нормативи:

Контрольні запитання для самодіагностики за темою 12

1. Визначте мету та завдання організації та нормування праці.
2. Визначте основні принципи організації та нормування праці.
3. Визначте найважливіші напрями та завдання вдосконалення організації та нормування праці.
4. Визначте сутність та значення наукової організації праці.
5. Що становить структура трудового процесу?
6. Визначте сутність поняття «робочий час» і дайте його класифікацію.
7. Визначте методи вивчення витрат робочого часу.
9. Визначте мету та завдання фотографії робочого часу.
10. Визначте мету та завдання хронометражу.

Глосарій

До теми 1

Економіка праці – це динамічна суспільно організована система, у якій відбувається процес відтворення робочої сили (виробництво (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації працівників тощо), розподіл, обмін і споживання), а також забезпечуються умови та процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Праця – це доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда й суспільства загалом.

Соціально-трудові відносини (СТВ) – це об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямованих на поліпшення якості трудового життя й підвищення продуктивності праці

До теми 2

Засоби праці – це все те, з допомогою чого предмети праці перетворюють на готову продукцію. Насамперед, це знаряддя праці. У складі засобів праці вирішальна роль належить обладнанню.

Зміст праці виявляє професійну належність праці, склад виконуваних робіт, їхню складність, послідовність виконання.

Предмети праці – це все те, на що спрямовано працю людини. До предметів праці, які перетворюють у процесі перероблення на готову продукцію, зараховують сировину, основні й допоміжні матеріали, напівфабрикати.

Характер праці являє собою відносини між агентами праці, тобто учасниками трудового процесу.

Цілеспрямована діяльність (або жива праця) здійснюється людиною, яка витрачає нервово-м'язову енергію для планування, виконання різних механічних дій, спостереження та контролю за впливом засобів праці на предмети праці.

До теми 3

Дискримінація як тип соціально-трудова відносин – це свавільне, необґрунтоване, невиправдане обмеження прав і можливостей суб'єктів

цих відносин, що зменшує для них можливості у трудовій сфері.

Конкуренція – це суперництво суб'єктів соціально-трудових відносин за можливість і кращі умови реалізації власних інтересів у соціально-трудовій сфері (однією з форм реалізації конкуренції є змагання).

Конфлікт як зіткнення суб'єктів взаємодії, викликаний протилежністю цілей та інтересів, позицій і поглядів є таким типом соціально-трудових відносин, який свідчить про граничне загострення протиріч у трудових відносинах.

Міжнародна організація праці (МОП) – це організація, створена в 1919 р. з метою встановлення та збереження соціального світу, регулювання соціально-трудових відносин, захисту прав людини.

Найманий працівник – це громадянин, який уклав трудовий договір із роботодавцем і, відповідно до цього договору, придбав відповідні права та обов'язки в трудовій сфері.

Принципи соціально-трудових відносин – це правила, основні положення й норми поведінки, якими керуються суб'єкти, які приймають управлінські рішення в СТВ, а також ті, на кого їх спрямовано.

Роботодавець як суб'єкт СТВ, згідно міжнародною класифікацією статусу в зайнятості, – це людина, що працює самостійно й постійно наймає для роботи одного або кілька людей.

Соціальне партнерство – це такий тип соціально-трудових відносин, що орієнтуються не на конфронтацію сторін, а на пошук і досягнення соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів соціального партнерства, за якого підприємець може забезпечити собі стабільне отримання відповідного прибутку, а найманий працівник – достойні (за мірками свого товариства) умови життя.

До теми 4

Відтворення населення – це постійне поновлення його чисельності й структури як шляхом природної зміни поколінь, так і переходу одних структурних частин в інші.

Економічно пасивне населення – це люди, які знаходяться на утриманні родини та суспільства (інваліди I та II груп, а також непрацюючі особи працездатного віку, якщо вони отримують пенсію на пільгових умовах).

Мета МОП – розроблення конвенції, рекомендацій із питань праці, створення системи контролю і спостережень за дотриманням принципів і стандартів, установлених конвенціями з питань трудових відносин; розроблення проектів і програм зайнятості населення, вивчення, аналіз тенденцій та розробка основних напрямів професійної освіти в світі.

МОП – це тристороння організація, в якій при прийнятті рішень представлені працівники, роботодавці та державні органи з рівними правами.

Населення – це сукупність людей, які природно історично склались і безперервно відтворюються в процесі життя.

Очікуване довголіття – це оцінка тривалості майбутнього життя при народженні, яка визначається демографічними таблицями смертності.

Працездатний вік – це один з елементів умовної градації віку людини, зайнятою трудовою діяльністю.

Професійна працездатність – це здатність до конкретної праці, яка потребує спеціальних знань і вмінь.

Трудовий потенціал – це сучасні та майбутні трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками.

До теми 5

Інфраструктура ринку праці – це сукупність державних та недержавних структур сприяння зайнятості населення, кадрових служб підприємств і фірм, громадських організацій та фондів, які забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту та пропозиції в аспекті їх складових структури ринку праці, що визначає ставку заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Попит на ринку праці – це обсяг і структура загальної потреби в робочій силі, забезпеченій реальними робочими місцями, фондом оплати праці й життєвих благ.

Пропозиція на ринку праці – це контингент працездатного населення, яке пропонує свою робочу силу в обмін на життєві цінності.

Ринок праці – це сукупність соціально-трудова відносин між покупцями та продавцями щодо умов наймання та використання робочої сили.

Ціна робочої сили – це ціна життєвих засобів, що необхідні для нормального відтворення робочої сили.

До теми 6

Безробітні – це громадяни, які не мають роботи й заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу та готові до неї приступити.

Безробітні, за визначенням МОП, – це особи у віці 15 – 70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних двох тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу й чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

Безробіття – це соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина працездатного населення не може знайти роботу, яку вона здатна виконувати.

Вільно обрана зайнятість передбачає, що право розпоряджатися власною здатністю до праці належить винятково власнику робочої сили, тобто самому працівникові. Цей принцип гарантує право кожного працівника на вибір між зайнятістю й незайнятістю, забороняючи будь-яке адміністративне залучення до праці.

Державне регулювання зайнятості населення – це система соціально-економічних і організаційно-правових заходів, які розробляють і реалізують органи державної влади, спрямовані на забезпечення ефективної зайнятості трудових ресурсів.

Економічна зайнятість – це участь працездатного населення в суспільному виробництві (включаючи сферу послуг).

Зайняті економічною діяльністю – це особи у віці 15 – 70 років, які виконують роботи за винагороду за найманням на умовах повного або неповного робочого дня, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Зайнятість населення – це участь населення працездатного віку в суспільному виробництві.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.

Сезонне безробіття – це безробіття, що виникає у зв'язку з сезонним характером деяких робіт.

Структурне безробіття – це безробіття, обумовлене зміною, з одного боку, споживчого попиту на товари, а з іншого – зміною структури виробництва, що реагує на зміну споживчого попиту.

До теми 7

Колективна угода – це правовий акт, який укладають із метою регулювання соціально-трудових взаємовідносин на рівні галузі (галузева угода), на рівні регіону (регіональна угода) або на рівні країни (генеральна угода) між уповноваженими представниками найманих працівників, роботодавців і органів державної влади.

Колективний договір – це такий правовий акт, який мають укладати на підприємствах, в установах, організаціях чи їхніх структурних підрозділах всіх форм власності й господарювання для регулювання соціально-трудових взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцем (наймачем) для погодження обопільних інтересів.

Об'єкт соціального партнерства – це дійсний соціально-економічний стан різноманітних соціально-професійних груп, верств, спільнот; якість і рівень їхнього життя з точки зору соціально допустимих та соціально гарантованих методів отримання доходу, розподілу суспільного багатства згідно з мірою та якістю праці.

Предметом соціального партнерства в соціально-трудовій галузі є взаємовідносини щодо відтворення робочої сили; створення та розвитку системи робочих місць, реформування ринку праці, затвердження гарантій зайнятості населення; захисту трудових прав громадян; умов й охорони праці; соціального захисту.

Професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання).

Роботодавець – це юридична або фізична особа, яка володіє засобами виробництва, надає робочі місця, використовує найману працю, згідно з трудовим договором, який від роботодавця (наймача) – юридичної особи має укласти керівник підприємства (організації), а від роботодавця – фізичної особи – сама зазначена особа.

Соціальне партнерство – це складна система зв'язків між працівниками, представниками яких часто є профспілки, роботодавцями та державою, що безпосередньо спрямована на погодження інтересів трудового договору з питань урегулювання трудових відносин, а також із ряду питань установлення соціальних гарантій для працівників.

До теми 8

Виріток продукції – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначає кількість (обсяг) продукції (робіт, послуг), виробленої одним працівником за одиницю робочого часу.

Індивідуальна продуктивність праці – це продуктивність окремого конкретного працівника та характеризує витрати лише живої праці на виробництво продукції.

Нормативна трудомісткість – це показник, що визначає загальний обсяг витрат праці, необхідних для виготовлення одиниці продукції або всієї виробничої програми. Розраховують його згідно з чинними технічно-обґрунтованими нормами праці (часу, виробітку, часу обслуговування, чисельності тощо).

Продуктивність праці – це показник, що характеризує ефективність витрат праці в матеріальному виробництві та сфері послуг, його визначають за кількістю (обсягом) виробленої продукції (виконаних робіт) за одиницю часу або витрат праці на одиницю продукції (виконаних робіт).

Планова трудомісткість – це визначені планом витрати робочого часу на виготовлення одиниці продукції, які мають бути досягнуті підприємством на відповідну дату або в середньому за планований період з урахуванням зниження витрат праці завдяки реалізації організаційно-технічних заходів.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості економії суспільної праці, які хоча й виявлені, але з різних причин ще не використані. Виявлення резервів становить досить серйозне і складне

завдання, що потребує високої компетентності фахівців, які займаються цією справою.

Трудомісткість продукції – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), його вимірюють у людино-годинах (нормо-годинах).

Фактична трудомісткість – це фактичні витрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу робіт за звітний період часу.

Фактори підвищення продуктивності праці – це сукупність усіх рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці.

До теми 9

Відрядна заробітна плата – це оплата праці працівника за виконаний обсяг роботи.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

Доходи населення – це сукупність надходжень грошових і натуральних коштів, які можливо отримати за рахунок праці працівників та інших джерел за певний проміжок часу, які використовує людина, з метою споживання й накопичення.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, переважно, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати в формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні й інші виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які здійснюють понад установлені зазначеними актами норми.

Основна заробітна плата становить винагороди за виконану роботу в межах установлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, нормовані завдання, посадові обов'язки).

Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням установлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їхню працю.

Організація оплати праці на підприємстві – це система її диференціації і регулювання за категоріями персоналу, залежно від складності

виконуваних робіт, а також індивідуальних та колективних результатів праці при забезпеченні гарантованого за виконання норми праці.

Посадовий оклад – щомісячний розмір оплати праці працівника, що залежить від займаної посади та кваліфікації.

Погодинною заробітною платою є така її форма, за якої розмір плати за працю працівника залежить від часу роботи, передбачаючи належне виконання ним посадових функцій.

Сукупний дохід включає всі види грошових доходів та вартість натуральних надходжень.

Тарифні коефіцієнти – це величини, що показують, у скільки разів тарифна ставка 2-го й наступних розрядів більша від тарифної ставки 1-го розряду.

Тарифні розряди – це порядкові числівники, за допомогою яких ранжуються групи робіт (працівників), що розрізняються за рівнем оплати праці залежно від його складності (кваліфікації працівника).

Тарифна сітка становить шкалу, що включає сукупність кваліфікаційних розрядів і відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

Тарифна система – це сукупність нормативів, за допомогою яких визначається диференціація заробітної плати працівників різних категорій.

Тарифні ставки – обчислений у грошовій формі розмір оплати праці різної складності й працівників різної кваліфікації за одиницю часу.

До теми 10

Бізнес-план – це план створення нової фірми, започаткування нової справи чи окремого проекту на діючому підприємстві, що містить оцінку очікуваних витрат і доходів.

Максимально-можливий фонд робочого часу – це номінальний фонд робочого часу за мінусом щорічних відпусток.

Номінальний (або табельний) фонд робочого часу – це сума явочного (відпрацьованого) та невідпрацьованого часу.

План з праці – це сукупність кількісних і якісних показників, які відображають потребу підприємства в персоналі, заробітній платі та очікувані результати праці.

Планування трудових показників – це встановлення доцільних і бажаних пропорцій затрат праці, її продуктивності, необхідних витрат на оплату праці персоналу необхідного кількісного та якісного складу.

Явочний (або відпрацьований) фонд робочого часу – це номінальний фонд робочого часу за мінусом невідпрацьованого часу.

До теми 11

Аудит – це перевірка публічної фінансової звітності обліку первинних документів та іншої інформації, яка стосується фінансової й господарської діяльності суб'єктів господарювання, з метою визначення достовірності їхньої звітності обліку, його повноти та відповідності чинному законодавству та встановленим нормам.

Аудиторська діяльність – це незалежна професійна діяльність аудиторів і суб'єктів аудиторської діяльності, зареєстрованих у Реєстрі аудиторів та суб'єктів аудиторської діяльності, з надання аудиторських послуг.

Аудит у трудовій сфері – це періодичне аудиторське (або аудиторськими фірмами) дослідження або експертиза, з метою оцінювання стану трудових показників.

Соціальний аудит – це спосіб усебічного та об'єктивного оцінювання стану соціальних відносин на різних рівнях (корпоративному, муніципальному, галузевому, регіональному, національному), що дозволяє виявити потенційні загрози погіршення соціального клімату, розкрити резерви розвитку людських ресурсів.

До теми 12

Виробничий процес – це цілеспрямоване, поетапне перетворення вихідної сировини та матеріалів на готову продукцію, призначену як для споживання, так і для подальшого перероблення.

Метод нормування праці – це методологічні основи, що встановлюють методику дослідження, проектування і визначення величини витрат робочого часу та розроблення нормативних матеріалів для нормування трудових процесів.

Мікроелемент – це простий елемент ручної операції, є закінченою дією, яка характеризується єдністю цільової настанови, постійним складом взаємодіючих об'єктів і складається з одного трудового руху (комплексу), що виконується безупинно.

Норма часу – це кількість робочого часу, об'єктивно необхідного для виготовлення заданої одиниці продукції або виконання встановленого обсягу роботи за певних організаційно-технічних умов.

Нормування праці – це встановлення кількості та якості праці, необхідної для виконання конкретної роботи, виготовлення конкретної продукції за певних організаційно-технічних умов виробництва.

Операція – це частина виробничого процесу, яка виконується або на одному робочому місці без переналагодження обладнання, або коли кількома робітниками виготовляється один продукт.

Організація праці – це складний процес поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їхнього спільного й ефективного функціонування.

Робоче місце – це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших чинних норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності.

Трудова дія – це елемент трудового прийому, сукупність дій робітника, необхідних для виконання частини трудового прийому.

Трудовий процес – це сукупність дій, методів і засобів доцільного за технологічним процесом впливу на предмети праці за допомогою знарядь праці.

Трудовий рух – це однократне переміщення робочих органів людини (рук, ніг, пальців, тулуба, очей) з одного положення в інше під час виконання трудової дії.

Фотографія робочого часу – це спостереження і послідовний запис усіх затрат робочого часу й перерв протягом зміни із зазначенням їхньої тривалості та послідовності.

Хронометраж – це метод вивчення витрат часу робітника чи роботи устаткування шляхом безпосереднього спостереження на робочому місці.

Час обслуговування робочого місця – це час, що витрачається на впорядкування робочого устаткування та утримання робочого місця в належному стані для продуктивного виконання праці.

Час оперативної роботи (оперативний час) – це час, що витрачається робітником на здійснення роботи, безпосереднім результатом якої є виконання виробничого завдання.

Час основної роботи – це час, що витрачається робітником на якісні або кількісні зміни предмета праці: його зовнішнього вигляду, форми, розмірів, положення у просторі, властивостей, складу.

Час перерв – це всі відрізки часу зміни, коли робітник не працює, незалежно від характеру та причин бездіяльності.

Використана та рекомендована література

1. Агавердієва Х. Ф. Соціальний аудит у теоретичному полі соціальної відповідальності / Х. Ф. Агавердієва, О. В. Іванісов, О. С. Лебединська // Бізнес-Інформ. – 2018. – № 4. – С. 272–278.
2. Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. В. Акіліна, Л. М. Ільч. – Київ : Алерта, 2010. – 733 с.
3. Багрова І. В. Нормування праці : [навч. посіб.] / Багрова І. В. – Київ : Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
4. Березюк А. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / А. М. Березюк, С. М. Мельніков, О. С. Попов. – Харків : ХАІ, 2011. – 105 с.
5. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини: навч. посіб. / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва – Київ : Центр навч. літ-ри, 2004. – С. 123.
6. Валгуцкова О. В. Роль профсоюзов в разрешении противоречий в трудовых отношениях в электроэнергетике // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2011. – №1 (55). – Т. 2. – С. 308–312.
7. Васильченко В. С. Мониторинг занятости населения и формирования рынка труда Украины: вопросы методологии и методики / В. С. Васильченко, Э. М. Либанова. – Київ : [б. в.], 1992. – 374 с.
8. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Волкова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2007. – 624 с.
9. Гаврилюк Л. А. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Л. А. Гаврилюк, А. Л. Бержанір, М. І. Дяченко ; за ред. проф. Л. А. Гаврилюка. – Умань : [б. в.], 2011. – 416 с.
10. Гармідер Л. Д. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Л. Д. Гармідер, С. О. Філатова. – Дніпропетровськ : Вид. ДУЕП, 2009. – 638 с.
11. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : [учебник] / Б. М. Генкин – [5-е изд., изм. и доп.]. – Москва : Норма, 2008. – 480 с.
12. Гончарова С. Ю. Соціальна політика : навч. посіб. / С. Ю. Гончарова, І. П. Отенко. – Харків : Вид-во ХДЕУ, 2013. – 200 с.
13. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / В. М. Гриньова. – Київ : Знання, 2010. – 310 с.

14. Гришина Т. В. Технология проведения социального аудита / Т. В. Гришина // Социальный аудит: проблемы развития : сборник. – Москва : изд-во «АтиСо», 2010. – С. 24–32.
15. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновл. – Київ : Знання, 2011. – 390 с.
16. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: практикум : навч. посіб. / О. А. Грішнова, О. М. Білик. – Київ : Знання, 2012. – 286 с.
17. Данюк В. М. Нормування праці. Збірник завдань і вправ : [навч. посіб.] В. М. Данюк, Г. О. Райкувська ; за заг. ред. В. М. Данюка. – Київ : КНЕУ, 2006. – 268 с.
18. Данюк В. М. Організація праці менеджера: [навч. посіб.] / В. М. . – Київ : КНЕУ, 2006. – 276 с.
19. Дядик Т. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини / Т. В. Дядик. – Полтава : ФОП Говоров С. В., 2008. – 344 с.
20. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. І. Б. Скворцова. – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2016. – 265 с.
21. Економіка праці й соціально-трудові відносини: практичний курс : підручник / [Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік та ін.] ; за заг. ред. Л. М. Черчик. – Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. – 331 с.
22. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / [О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. О. В. Шкільова. – Київ : Компринт, 2015. – 749 с.
23. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Т. П. Збрицька, М. С. Татаревська, О. В. Сорока. за заг. ред. М. С. Татаревської. – Одеса: ОДЕУ, 2010. – 478 с.
24. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний та ін. – Київ : Знання, 2008. – 407 с.
25. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / С. М. Пилипенко, М. В. Горобинська, Л. І. Піддубна та ін. – Харків : ХНЕУ, 2008. – 296 с.
26. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко [та ін.] ; за ред. Г. В. Назарової. – Київ : Знання, 2012. – 573 с.

27. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / за ред. Г. В. Назарової. – Київ : Знання, 2012. – 573 с.
28. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот [та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук., проф. А. М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.
29. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. для студентів екон. ф-ту / [уклад. І. А. Андрейцева]. – Кам'янець-Подільський : ФОП Сисин Я. І., 2015. – 227 с.
30. Емельянов С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. – 3-е изд., пер. и доп. – Санкт-Петербург : Питер, 2009 г. – 384 с.
31. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособ. / Н. И. Есинова – Київ : Кондор, 2003. – 195 с.
32. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства : навч.-метод. посіб. / Н. Г. Діденко, І. Я. Тодоров, О. Р. Чугріна, О. К. Міхеєва; за заг. ред. Н. Г. Діденко. – Донецьк : ДонДУУ, 2011. – 219 с.
33. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. / Н. І. Єсінова. – Харків : ХДУХТ, 2017. – 189 с.
34. Завіновська Г. Т. Економіка праці / Г. Т. Завіновська // навч. посібн. – Київ : КНЕУ, 2003. – 300 с.
35. Захарчин Г. М. Управління конфліктами : навч. посіб. / Г. М. Захарчин, Р. О. Винничук. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2017. – 160 с.
36. Захожай В. Б. Статистика труда и занятости / В. Б. Захожай, А. В. Калина, – Київ : МАУП, 2000. – 200 с.
37. Збрицька Т. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Т. П. Збрицька, М. С. Татаревська, О. В. Сорока. ; [за заг. ред. М. С. Татаревської]. – Одеса : ОДЕУ, 2010. – 478 с.
38. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – Київ : Знання, 2010. – 476 с.
39. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. В. Калина. – Київ : Персонал, 2014. – 4987 с.
40. Калина А. В. Справочное пособие по вопросам организации и оплаты труда (для студентов бакалаврата, магистратуры) / А. В. Калина – Київ : МАУП, 2000. – 448 с.

41. Калінеску Т. В. Соціальний аудит та інспектування : підручник / Т. В. Калінеску, Т. В. Шаповалова, Г. С. Ліхоносова. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – 379 с.
42. Капінос Г. І. Системи нормування в управлінні виробничою діяльністю : [навч. посіб.] / Г. І. Капінос, І. В. Бабій. – Хмельницький : ХДУ, 2004. – 163 с.
43. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко . – Суми : Сум. держ. ун-т, 2015. – 389 с.
44. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. [и др.] ; под. ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд. доп. и перераб. – Москва : ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
45. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2005. – 230 с.
46. Комарницький І. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / І. М. Комарницький, Г. О. Комарницька. – Хмельницький : ФОП Цюпак А. А., 2016. – 424 с.
47. Лебединська О. С. Зміст аудиту персоналу в системі аудиторських перевірок / О. С. Лебединська // Культура народів Причорномор'я. – 2007. – № 103. – С. 233–237.
48. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – Київ : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
49. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Лукашевич. – 2-ге вид., переробл. та допов. – Львів : Новий Світ-2000, 2010. – 422 с.
50. Мазурик О. В. Соціальний аудит: теоретичні засади та технологія застосування в Україні : монографія / О. В. Мазурик. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2013. – 315 с.
51. Малімон В. І. Соціальна і гуманітарна політика :навч. посібн. / В. І. Малімон. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2012. – 352 с.
52. Моніторинг соціальних процесів в Україні / І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко. – Київ : Знання, 1999. – 200 с.
53. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17–модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16. / С. К. Мордовин. – Москва : ИНФРА-М, 2000. – 288 с.

54. Назарова Г. В. Аудит персоналу на підприємстві : монографія / Г. В. Назарова, О. С. Лебединська. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. – 164 с.
55. Назарова Г. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 323 с.
56. Нормування праці : підручник / В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А. М. Гриненко, А. М. Котом та ін. / за ред. В. М. Данюка і В.М. Абрамова . – Київ, ВІПОЛ, 1995. – 208 с.
57. Облік, аналіз і аудит персоналу : навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. В. Мішина, В. І. Отенко [та ін.]; за ред. Г. В. Назарової. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. – 260 с.
58. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учеб. пособ. / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М. : Экзамен, 2002. – 447 с.
59. Організація праці : навч посіб. / [В. М. Данюк, А. С. Тельнов, С. Л. Решміділова та ін.] ; за заг. ред. В. М. Данюка. – Київ : КНЕУ, 2009. – 332 с.
60. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2003. – 224 с.
61. Пасека А. Продуктивність праці на сучасному етапі : методика вимірювання та комплексна оцінка / А. Пасека // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 45–50.
62. Персонал : словарь понятий и определений / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов [и др.] ; под. ред. Ю. Г. Одегова – Москва : Экзамен, 1999. – 459 с.
63. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – Київ : КНЕУ, 1999. – 288 с.
64. Погорелов Н. И. Нормирование труда в промышленности : [учеб. пособ. для вузов по спец. «Экономика и социология труда»] / Н. И. Погорелов – Харьков : Изд-во «Основа», 2011 – 384 с.
65. Полонський О. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. ВНЗ / О. М. Полонський, У. С. Расулова. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2013. – 600 с.
66. Поршнева А. Г. Управление организацией : энциклопедический словарь / А. Г. Поршнева, А. Я. Кибанов, В. Н. Гунина. – Москва : ИНФРА-М, 2001. – 822 с.

67. Про аудиторську діяльність : Закон України № 3125-XII від 22 квітня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 23. – С. 243.
68. Про оплату праці. Закон України. – Том 8. – К.: АТ «Книга», 1997. – С. 210 – 218.
69. Романова Н. Ф. Соціальне партнерство / Н. Ф. Романова, І. П. Мельник: навчально-метод. посіб. – Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2017. – 238 с.
70. Рофе А. И Научная организация труда: [учеб. пособие] / А. И. Рофе – Москва : МИК, 2001 – 320 с.
71. Селищев В. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: контрольні запитання до практичних занять і завдання : навч. посіб. / В. С. Селищев, С. М. Мельников, О. С. Попов. – Харків : ХАІ, 2015. – 83 с.
72. Семів Л.К . Ринок праці : навч. посібник / Л. К. Семів, А. Я. Кузнєцова, Н. Є. Рак, І. М. Вознюк-Богів. – Київ : УБС НБУ, 2013. – 231 с.
73. Социальный аудит: технологии, стандарты, основные понятия. Словарь-справочник. / Г. Т. Галлиев, Т. В. Гришина [и др.] ; под. ред. Г.Т. Галлиева – Москва : Изд-во «АтиСо», 2007. – 320 с.
74. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2011. – 501 с.
75. Соціальна економіка : навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова, Н. В. Аграмакова. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. – 275 с.
76. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. Г. Сумцов, І. Г. Филипова, Г. С. Балахнін. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – 512 с.
77. Управління персоналом та економіка праці : [навч. посіб.] / П. Г. Перерва, А. М. Колот, О. Й. Рофе та ін. ; за ред. проф. М. І. Погорєлова [та ін.]. – Харків : Щедра садиба плюс ; НТУ «ХПІ», 2015. – 521 с.
78. Управління трудовим потенціалом / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб : навчальний посіб. – Київ : КНЕУ, 2005. – 403 с.
79. Управління трудовим потенціалом / В.С. Пономаренко та ін. // Наукове видання. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.

80. Хромых Н. С. Нормирование труда в отраслях промышленности : [учеб. пособ.] / Н. С. Хромых – Воронеж : Изд-во ВГУ, 2013 – 392 с.
81. Цимбалюк С. О. Індикатори оцінювання політики оплати праці у контексті реалізації принципів гідної праці / С. О. Цимбалюк // Економіка та держава. – 2018. – № 4. – С. 12–16.
82. Цимбалюк С. О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : монографія / С. О. Цимбалюк. – Київ : КНЕУ, 2014. – 359 с.
83. Чернявська О. В. Ринок праці : навч. посіб. / О. В. Чернявська. – Київ : Центр учбової літератури, 2013. – 522 с.
84. Шубалий О. М. Підвищення конкурентоспроможності працівників на основі активізації соціального діалогу на регіональному та національному рівнях : монографія / О. М. Шубалий, І. В. Шубала, О. В. Назарук. – Луцьк : Луц. НТУ, 2017. – 219 с.
85. Boyd S. Partnership working: European social partnership models / S. Boyd. – STUC, 2002. – 61 p.
86. Rerum novarum Encyclical of Pope leo XIII on capital and labor [Електронік ресурс] – Access mode: http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/en/encyclicals/documents/hf_l-XIII_enc_15051891_rerum-novarum.html.
87. Байков А. Телеработа как одна из разновидностей гибкой занятости в Латвии [Електронний ресурс] / А. Байков. – Режим доступу : <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651>.
88. Бреєва Є. М. Новітні форми зайнятості в умовах сучасного ринку праці України[Електронний ресурс] / Є. М. Бреєва // Економічні інновації. – 2017. – Вип. 64. – С. 37-40. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecinn_2017_64_7.
89. Будильник для бизнеса и государства [Электронный ресурс] // Украинский бизнес. – № 15 (160), 14 апреля. – Режим доступу : <http://www.expert.Ua/articles/16/0/5391>.
90. Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання [Електронний ресурс] / Н. М. Вапнярчук // Право та інновації. – 2016. – № 1. – С. 101-106. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_16.
91. Гузар У. Є. Нестандартні форми зайнятості в умовах розвитку постіндустріального суспільства [Электронный ресурс] / У. Є. Гузар, М. В. Луцик // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України.

– 2013. – Вип. 1. – С. 467-476. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2013_1_60.

92. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

93. Етенко М. П. Основні форми нестандартної зайнятості та їх класифікація [Електронний ресурс] / М. П. Етенко // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – 2015. – Вип. 18. – С. 42-49. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mnf_2015_18_7.

94. Захарченко Н. В. Запозичена праця як сучасна форма зайнятості [Електронний ресурс] / Н. В. Захарченко. – Режим доступу : <http://dspace.onu.edu.ua:8080/bitstream/handle/123456789/4183/%D0%A1.%2098-101.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

95. Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.idss.org.ua>.

96. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.president.gov.ua/documents/constitution>

97. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс] / С. Кулицький // – Режим доступу: http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3188:rinok-pratsi-v-ukrajini&catid=8&Itemid=350.

98. Марушко Н. С. Соціальний аудит як комплексна інноваційна технологія економічної безпеки підприємства / Н. С. Марушко, Г. М. Воляник // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія економічна. – 2013. – Вип. 1. – С. 257–267 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPM_2013_767_25.

99. Мир словарей [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://gufo.me/dict/economics_terms.

100. Прилипко О. С. Запозичена праця: суб'єктний склад, поняття та класифікація [Електронний ресурс] / О. С. Прилипко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 436-444. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_27_59.

101. Про волонтерську діяльність : Закон України № 3236-VI від 19.04.2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kodeksy.com.ua/pro_volontersku_diyalnist.htm

102. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України № 2017-III від 05.10.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>.

103. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України № 1533 – III редакція від 31.08.2018 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>

104. Про зайнятість населення : Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р., зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

105. Про зайнятість населення: Закон України № 5067–VI від 05.07.2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

106. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0359203-06>

107. Про колективні договори та угоди : Закон України № 3356-XII від 01.07.1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

108. Про організації роботодавців : Закон України № 5026-VI від 22.07.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>.

109. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80>.

110. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України № 1045-XIV від 15.09.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14/ed20090611>.

111. Рудакова С. Г. Впровадження гнучких форм зайнятості на підприємствах України [Електронний ресурс] / С. Г. Рудакова, Н. С. Данилевич, Л. В. Щетініна // Ефективна економіка : Дніпропетр. держ. агр.-екон. ун-т. – Дніпропетровськ, 2013. – № 12. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2593>. – Назва з тит. екрана.

112. Сотула О. Соціальний аудит як важлива складова економічного розвитку держави [Електронний ресурс] / О. Сотула, Н. Юсіф // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету.

Сер. : Економічні науки. – 2014.– Вип. 36 (2.2). – С. 49–54. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Cher_2013_3_30.

113. Социальный аудит: сущность, содержание, виды [Электронный ресурс]. – Режим доступу : https://studme.org/61866/sotsiologiya/sotsialnyy_audit_suschnost_soderzhanie_vidy.

114.Тертичний О. О. Фріланс як сучасний вид трудових відносин [Електронний ресурс] / О. О. Тертичний // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2016. – № 55. – С. 172–177. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2016_55_29.

115.Чутчева О. Г. Соціальний аудит як інститут права соціального забезпечення [Електронний ресурс] / О. Г. Чутчева // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 40–46. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_26_7.

116.Юшко А. М. Запозичена праця: проблеми правового регулювання [Електронний ресурс] / А. М. Юшко // Право та інновації. – 2016. – № 1. – С. 44–52. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_8.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Навчальний посібник

Самостійне електронне текстове мережеве видання

За заг. ред. **Назарова** Галина Валентинівна

Відповідальний за випуск М. М. Оленич

Редактор О. Г. Доценко

Коректор

План 2019 р. Поз. № 20-ЕНП

Видавець і виготівлювач – видавництво ХНЕУ, 61001, м. Харків, просп. Науки, 9-А
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи
Дк № 4853 від 20.02.2015 р.*