

Л.М. Гльч, О.В. Акіліна

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Підручник

для студентів закладів вищої освіти,
які навчаються за освітньо-професійними програмами бакалавра
галузі знань 07 «Управління та адміністрування»
та 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Київ 2020

УДК 331.101(075.8)

I-46

Рекомендовано Вченою радою
Київського університету імені Бориса Грінченка
(протокол №12 від 26 грудня 2019 р.)

Рецензенти:

Петрова Ірина Леонідівна, завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки Університету економіки та права «Крок», доктор економічних наук, професор (м. Київ);

Семикіна Марина Валентинівна, завідувач кафедри економіки та підприємництва Центральноукраїнського національного технічного університету, доктор економічних наук, професор (м. Кропивницький);

Шаульська Лариса Володимирівна, декан економічного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор економічних наук, професор (м. Вінниця).

ЗМІСТ

ВСТУП	11
-------------	----

**Тема 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ
«ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ»
(Акіліна О.В.).....16**

1.1. Визначення поняття «праця» та його наукове дослідження	17
1.1.1. Загальна характеристика поняття «праця».....	17
1.1.2. Дослідження особливостей праці	27
1.1.3. Соціально-трудова відносина.....	30
1.2. Трудовий напрям економічної думки	33
1.2.1. Еволюція світової економічної думки	33
1.2.2. Внесок радянських та вітчизняних учених «трудового спрямування»	37
1.3. Предмет і завдання дисципліни.....	47
Контрольні запитання та завдання	50
Тест	50

**Тема 2. НАСЕЛЕННЯ ЯК ДЖЕРЕЛО ФОРМУВАННЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ (Львів Л.М.)**53

2.1. Населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів і явищ.	54
2.1.1. Показники кількісного та якісного складу населення	54
2.1.2. Склад населення за статеві-віковими ознаками	56
2.1.3. Структура населення за економічною активністю	65
2.2. Відтворення населення: типи і режими	72
2.2.1. Поняття відтворення населення. Природний і механічний, соціальний та економічний рух населення	72
2.2.2. Первісний, традиційний і сучасний типи відтворення. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення людських ресурсів	74
2.2.3. Режими відтворення населення: розширений, простий, звужений	76
2.2.4. Показники природного руху населення	79

2.2.5. Механічний рух населення. Міграція: суть і види	86
2.2.6. Показники механічного руху населення	94
<i>Формули для розрахунків.</i>	<i>97</i>
<i>Контрольні запитання та завдання</i>	<i>100</i>
<i>Тест</i>	<i>100</i>

**Тема 3. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕНЬ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

(Ільїч Л.М.) 103

3.1. Концепція людського капіталу	104
3.2. Дослідження людського розвитку: теоретичне та практичне значення	110
3.2.1. Концептуальні засади вивчення людського розвитку.	110
3.2.2. Методика розрахунку індексу людського розвитку	116
3.2.3. Україна у світовому вимірі людського розвитку	126
3.3. Трудовий потенціал: сутність, складові та методики розрахунку	133
3.3.1. Теоретичні основи дослідження трудового потенціалу	133
3.3.2. Трудовий потенціал працівника	138
3.3.3. Трудовий потенціал підприємства	140
3.3.4. Трудовий потенціал суспільства	144
3.3.5. Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу	150
<i>Формули для розрахунків.</i>	<i>155</i>
<i>Контрольні запитання та завдання</i>	<i>155</i>
<i>Тест</i>	<i>156</i>

Тема 4. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

ЯК СИСТЕМА (Ільїч Л.М.) 159

4.1. Соціально-трудові відносини в умовах ринкової економіки.	160
4.1.1. Система соціально-трудових відносин: сутність, суб'єкти, предмети, рівні, типи та принципи	160
4.1.2. Чинники формування та розвитку соціально-трудових відносин	168

4.1.3. Суспільне регулювання соціально-трудових відносин	178
4.2. Колективний договір у системі соціально-трудових відносин	183
4.2.1. Колективний договір: сутність і значення	183
4.2.2. Порядок укладання колективного договору та його зміст	186
4.2.3. Контроль за виконанням колективного договору та види відповідальності за невиконання його зобов'язань.	190
4.3. Критерії оцінки соціально-трудових відносин.	193
4.3.1. Рівень та якість життя населення	193
4.3.2. Якість трудового життя	202
Контрольні запитання та завдання	209
Тест	210
Тема 5. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО (Акіліна О.В.)	213
5.1. Сутність соціального партнерства	214
5.2. Механізм функціонування соціального партнерства в Україні	219
5.2.1. Професійні спілки як інституції соціального партнерства.	221
5.2.2. Організації роботодавців як інституції соціального партнерства	228
5.2.3. Тристоронні або двосторонні органи соціального партнерства	232
5.2.4. Колдоговірне регулювання соціально-трудової сфери	235
5.3. Роль соціального партнерства у вирішенні трудових спорів (конфліктів).	239
5.4. Міжнародний досвід соціального партнерства.	246
Контрольні запитання та завдання	254
Тест	254
Тема 6. РИНОК ПРАЦІ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ (Ільїч Л.М.)	257
6.1. Елементи ринку праці.	258
6.2. Сутність ринку праці, його суб'єкти, об'єкти та функції.	265

6.3. Структура ринку праці	270
6.4. Методичний інструментарій для виміру структурних змін на ринку праці	273
6.5. Сегментація ринку праці	296
6.6. Інфраструктура ринку праці: основні елементи та функції.	305
6.7. Особливості функціонування ринку праці в умовах ринкової економіки	308
6.8. Жорсткість та гнучкість ринку праці.	313
6.9. Механізм державного регулювання ринку праці (Акіліна О.В.) . . .	317
Формули для розрахунків.	327
Контрольні запитання та завдання	331
Тест	332

Тема 7. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ (Ільїч Л.М.)

7.1. Пропозиція праці	338
7.1.1. Індивідуальна пропозиція праці. Ефект доходу та ефект заміщення	338
7.1.2. Аналіз ринку праці з використанням моделі «дохід — дозволяла»	347
7.1.3. Вплив податків та програм соціальної допомоги на індивідуальну пропозицію праці	352
7.1.4. Ринкова пропозиція праці	358
7.2. Попит на працю	361
7.2.1. Формування попиту на працю на конкурентному та монопольному ринках товару	361
7.2.2. Попит на працю у довгостроковому періоді та ринковий попит на працю	370
7.2.3. Еластичність попиту на працю. Закони Хікса-Маршала.	376
7.2.4. Квазіпостійні витрати та попит на працю	387
7.3. Загальна рівновага на ринку праці	390
7.3.1. Ринок праці в умовах досконалої конкуренції.	390
7.3.2. Рівновага підприємства на конкурентному ринку праці	393
7.3.3. Моносонія та монополія на ринку праці.	395
Контрольні запитання та завдання	399
Тест	399

Тема 8. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ (Ільїч Л.М.)	402
8.1. <i>Поняття, форми та види зайнятості.</i>	403
8.2. <i>Безробіття: суть і види</i>	421
8.3. <i>Система показників, що характеризують зайнятість населення</i>	430
8.3.1. <i>Показники зайнятості</i>	430
8.3.2. <i>Показники безробіття</i>	432
8.3.3. <i>Приклади обчислення основних показників зайнятості та безробіття</i>	437
8.4. <i>Політика зайнятості</i>	440
8.4.1. <i>Основна мета, напрями та заходи політики зайнятості</i> . . .	440
8.4.2. <i>Програми сприяння зайнятості.</i>	448
<i>Формули для розрахунків.</i>	454
<i>Контрольні запитання та завдання.</i>	456
<i>Тест</i>	457
Тема 9. ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ (Акіліна О.В.)	460
9.1. <i>Загальне поняття організації праці.</i>	461
9.1.1. <i>Сутність та основні напрями організації праці.</i>	461
9.1.2. <i>Форми поділу та кооперації праці.</i>	463
9.1.3. <i>Елементи виробничого процесу</i>	469
9.2. <i>Організація робочого місця.</i>	472
9.2.1. <i>Основні аспекти раціональної організації робочого місця.</i>	472
9.2.2. <i>Оцінювання робочих місць</i>	480
9.3. <i>Теоретико-методологічні основи нормування праці.</i>	485
9.3.1. <i>Сутність нормування праці</i>	485
9.3.2. <i>Класифікація робочого часу.</i>	490
9.3.3. <i>Методи дослідження витрат робочого часу.</i>	498
9.3.4. <i>Методи нормування та способи встановлення норм.</i>	511
<i>Формули для розрахунків.</i>	520
<i>Контрольні запитання та завдання.</i>	522
<i>Тест</i>	523

Тема 10. ЕФЕКТИВНІСТЬ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ (Акіліна О.В.)	526
10.1. <i>Ефективність праці</i>	527
10.1.1. Загальне поняття «ефективність праці»	527
10.1.2. Показники ефективності праці	533
10.1.3. Приклад визначення ефективності у сфері інтелектуальної праці	539
10.2. <i>Продуктивність праці</i>	543
10.2.1. Загальне поняття «продуктивність праці»	543
10.2.2. Методи вимірювання продуктивності праці	548
10.2.3. Фактори, що впливають на продуктивність праці, та резерви її підвищення	555
10.3. <i>Управління продуктивністю праці</i>	563
10.3.1. Проблеми управління продуктивністю праці в Україні	563
10.3.2. Світові та вітчизняний центри продуктивності	569
<i>Формули для розрахунків</i>	572
<i>Контрольні запитання та завдання</i>	575
<i>Тест</i>	575
Тема 11. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ (Акіліна О.В.)	578
11.1. <i>Політика доходів як аспект соціально-економічної політики держави</i>	579
11.1.1. Загальне поняття політики доходів	579
11.1.2. Види, структура та джерела доходів домогосподарств ...	583
11.1.3. Державне регулювання доходів населення	594
11.2. <i>Організація оплати праці на підприємстві</i>	606
11.2.1. Теоретичні основи організації оплати праці	606
11.2.2. Структура фонду заробітної плати	619
11.3. <i>Політика підприємства щодо стимулювання праці</i>	623
11.3.1. Загальна характеристика систем матеріального стимулювання праці	623
11.3.2. Сучасні підходи до стимулювання працівників	630
<i>Формули для розрахунків</i>	637
<i>Контрольні запитання та завдання</i>	638
<i>Тест</i>	638

Тема 12. ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ (Акіліна О.В.)641

12.1. Загальна характеристика планування642

12.2. Планування продуктивності праці на підприємстві645

12.3. Розрахунок потреби підприємства в персоналі652

12.3.1. Персонал підприємства, його склад і структура 652

12.3.2. Планування річного балансу робочого часу 665

12.3.3. Загальні підходи до планування
чисельності персоналу 668

12.4. Визначення фонду оплати праці на підприємстві 677

12.4.1. Загальна характеристика методів планування
оплати праці 677

12.4.2. Метод прямого розрахунку 681

Формули для розрахунків689

Контрольні запитання та завдання694

Тест695

Тема 13. АУДИТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ (Ільїч Л.М.)699

13.1. Методологія аудиту соціально-трудової сфери700

13.1.1. Суть і мета аудиту соціально-трудової сфери 700

13.1.2. Основні етапи аудиту 712

13.2. Специфіка аудиту людських ресурсів 715

13.2.1. Предмет, об'єкт, основні завдання і функції 715

13.2.2. Складові аудиту людських ресурсів 719

13.2.3. Контроль аудиту людських ресурсів 724

13.3. Специфіка аудиту дотримання трудового законодавства
та розрахунків з оплати праці 727

13.3.1. Мета, завдання аудиту дотримання
трудового законодавства та розрахунків з оплати праці 727

13.3.2. Особливості нормативної бази 729

13.3.3. Предметна сфера аудиторського дослідження 733

13.3.4. Аудит розрахунків з оплати праці 736

13.3.5. Аудит розрахунків із соціальними фондами 741

Контрольні запитання та завдання743

Тест744

Тема 14. МОНИТОРИНГ РИНКУ ПРАЦІ (Ільїч Л.М.)	747
14.1. <i>Моніторинг ринку праці як інструмент регулювання та вдосконалення соціально-трудових відносин</i>	748
14.1.1. Моніторинг ринку праці: предмет, об'єкт, основні завдання	748
14.1.2. Діяльність Міжнародної організації праці в організації та проведенні моніторингу ринку праці у світі	752
14.1.3. Нормативно-правова база забезпечення моніторингу ринку праці в Україні	758
14.1.4. Вимоги до системи показників моніторингу ринку праці	766
14.2. <i>Соціологічне дослідження сфери праці в умовах ринку</i>	770
14.2.1. Соціологічне дослідження: суть, структура, функції та методи.	770
14.2.2. Програма соціологічного дослідження. Її значення та зміст	783
<i>Контрольні запитання та завдання</i>	792
<i>Тест</i>	793
Тема 15. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ (Акіліна О.В.)	796
15.1. <i>Історія створення та діяльності Міжнародної організації праці</i>	797
15.1.1. Створення МОП та основні засади її діяльності.	797
15.1.2. Історія розвитку та сучасний стан МОП.	799
15.2. <i>Структура та контрольні механізми МОП</i>	805
15.3. <i>Основні сфери діяльності</i>	813
15.3.1. Програмна діяльність МОП	813
15.3.2. Діяльність МОП в Україні	825
<i>Контрольні запитання та завдання</i>	829
<i>Тест</i>	829
ТЛУМАЧНИЙ СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ І ПОНЯТЬ (Акіліна О.В., Ільїч Л.М.)	833
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	920
ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК	937

ВСТУП

Праця є складним соціально-економічним явищем. Практично немає жодної економічної проблеми в будь-якій сфері людської діяльності, що б не була пов'язана з працею та потребами людини. Тому трудова діяльність людини, спрямована на перетворення всіх сфер життя суспільства, займає особливе місце у системі економічних та соціальних пріоритетів. Саме цим визначається роль економіки праці в системі економічних наук.

У нинішніх економічних умовах вивчення соціальних проблем економіки праці базується на нових концептуальних уявленнях про трудову діяльність та ефективність праці, формування й регулювання трудового потенціалу, а також на аналізі реальних економічних і соціальних процесів, що відбуваються у сфері праці в умовах розвитку ринкових відносин.

Принципи ринкової економіки активно проявляються у процесі використання праці, впроваджуються у системи соціально-трудо-вих відносин, організації й оплати праці, формування та використання доходів працівників, впливають на рівень та якість життя населення.

Сучасні проблеми, що постають у сферах прикладання праці та соціально-трудо-вих відносин, надзвичайно гострі та складні й вимагають невідкладного розв'язання, оскільки стосуються інтересів кожного громадянина країни. У зв'язку з цим виникає необхідність у підготовці фахівців нового типу мислення, здатних розуміти й оцінювати економічні процеси та явища, характерні для соціально-трудо-вої сфери, застосовувати на практиці адекватні економічні методи для регулювання конкретних ситуацій і зменшення ризиків у цій сфері.

Зауважимо, що навчальна дисципліна «Економіка праці та соціально-трудо-ві відносини» — це не скорочена чи спрощена копія одного з напрямів економічної науки, а дидактично перероблена й обґрунтована з метою досягнення освітніх цілей система знань,

сформована за певними правилами цієї науки, з власною сукупністю знань, умінь і навичок, набуття яких необхідно для використання у сфері соціально-трудої діяльності.

Підручник розроблено відповідно до вимог Галузевих стандартів вищої освіти (освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів галузей знань 07 «Управління та адміністрування», 05 «Соціальні та поведінкові науки»), узгоджено за структурою та змістом. Структурно він складається з п'ятнадцяти тем і побудований таким чином, що повністю дозволяє досягти основної мети вивчення курсу «Економіка праці та соціально-трудої відносини» — формування теоретичних і практичних знань щодо функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудої відносин у суспільстві.

При укладанні підручника авторами було враховано матеріали сучасних вітчизняних та закордонних видань з економіки, соціології та ринку праці, наукові розробки українських та зарубіжних вчених щодо ринку праці та соціально-трудої відносин, взято до уваги вимоги міжнародних статистичних стандартів та останні зміни норм трудового права.

Автори підручника намагалися подати матеріал цікаво, змістовно та з огляду на останні наукові розробки щодо ринку праці та соціально-трудої відносин. У підручнику також знайшли відображення результати власних наукових досліджень доктора економічних наук, доцента Л.М. Ільч та кандидата економічних наук, доцента О.В. Акіліної щодо процесів формування, відтворення та реалізації людського капіталу України, розробки теоретико-методологічних підходів до вивчення проблем формування інноваційної зайнятості, методології дослідження регіональних та галузевих диспропорцій попиту та пропозиції праці, напрямів реалізації інноваційних перспектив трансформації ринку праці, побудови механізму державного регулювання ринку праці тощо. Змістовному наповненню підручника сучасними знаннями сприяла багаторічна участь авторів у науково-дослідних розробках Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України та ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України».

Окремої уваги заслуговує висвітлення концептуальних основ досліджень людського та трудового потенціалу, а також

інструментарію дослідження та структурних трансформацій ринку праці, що базуються на багаторічних наукових напрацюваннях Л.М. Ільч, викладених в її авторських монографіях «Ефективність відтворення трудового потенціалу України» та «Структурні трансформації транзитивного ринку праці України».

Варто зазначити, що в існуючих підручниках з дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» при розгляді теми «Ефективність і продуктивність праці» основний акцент робився на продуктивності праці, водночас недостатньо висвітлювалися інші її показники. У цій роботі автори ґрунтовно розглядають поняття «ефективність праці», наводять сукупність показників для її вимірювання та пропонують приклади визначення ефективності у сфері інтелектуальної праці, що є вкрай актуальним у сучасних економічних умовах.

Крім того, досі в навчальній економічній літературі лишалися недостатньо розробленими теоретичні основи механізму функціонування соціального партнерства в Україні, тому позитивним аспектом пропонованого посібника є детальний розгляд цього питання з урахуванням найсучасніших світових досягнень та багаторічного досвіду викладання О.В. Акіліною дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини».

Слід також наголосити, що, на відміну від інших підручників з економіки праці, в яких недостатньо або взагалі не висвітлюються теми «Аудит соціально-трудової сфери» і «Моніторинг ринку праці», у цьому навчальному посібнику розглядається специфіка аудиту соціально-трудової сфери та методичні аспекти проведення моніторингу ринку праці. Увесь теоретико-методологічний матеріал щодо оцінки демографічних процесів, соціально-трудова відносин і стану ринку праці подано з урахуванням останніх досягнень у цій сфері та відповідно до діючих методологічних положень зі статистики.

У підручнику широко використовується ілюстративний матеріал (рисунки, схеми, таблиці), наводяться приклади розрахунків основних показників, що характеризують соціально-трудова сферу.

У третє видання підручника внесено певні структурні вдосконалення та доповнення. Автори врахували зауваження та побажання

вчених-економістів щодо першого і другого видань навчального посібника, які були опубліковані в журналах «Статистика України», «Україна: аспекти праці», «Економіст», а також пропозиції безпосередніх користувачів посібника.

У процесі підготовки третього видання враховано зміни у структурі виконавчої влади внаслідок проведення адміністративної реформи; використано нові законодавчі й нормативні документи, що регулюють соціально-трудова сферу, зокрема Закон України «Про соціальний діалог в Україні», який вніс суттєві зміни у механізм функціонування соціального партнерства в Україні.

Тему «Об'єкт, предмет і завдання дисципліни...» доповнено поясненнями щодо видів праці, класифікація яких була наведена у першому виданні. У темі «Концептуальні основи досліджень людського капіталу та трудового потенціалу» відповідно до Доповіді ООН про людський розвиток викладено нове трактування концепції людського розвитку та методологію обчислення індексу людського розвитку. У темі «Ринок праці в соціально-економічній системі» з'явився новий параграф, що висвітлює методичний інструментарій для дослідження структурних змін елементів ринку праці. Суттєвою перевагою і відмінною рисою цієї книги є наявність у ній теми «Механізм функціонування ринку праці», що розкриває теоретичні основи функціонування ринку праці: формування попиту та пропозиції праці, вплив ефектів «доходу» та «заміщення» на вибір індивіда між дозвіллям та роботою, встановлення рівноваги на конкурентному та монопольному ринках праці тощо. На базі законів похідного попиту Маршалла-Хікса розкривається сутність еластичності попиту та пропозиції за заробітною платою. Тему «Організація та нормування праці» розширено більш детальним розглядом методів дослідження робочого часу на цікавих прикладах хронометражу та індивідуальної фотографії робочого часу виконавця. Крім того, оновлено всі статистичні дані, що наводяться для забезпечення ілюстративності навчального матеріалу, та представлено предметний покажчик, що сприятиме більш ефективній роботі з підручником.

Пропонований підручник вирізняється з-поміж інших не лише способом подання інформації, формулювання навчальних завдань

та розподілом їх за окремими темами дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини», а й розробкою певної системи сприйняття теоретичного матеріалу, що забезпечуватиме можливість самостійно та творчо працювати над вивченням курсу. У зв'язку з цим подання навчального матеріалу здійснюється у логічній послідовності з дотриманням принципів наступності: після викладення теоретичного матеріалу кожна тема доповнюється завданнями для самоконтролю знань, що передбачають перевірку розуміння основних термінів та понять, формулами для проведення розрахунків, а також контрольними запитаннями, тестами. Звертаємо увагу користувачів підручника, що у тестах є можливими декілька варіантів правильних відповідей на поставлені запитання.

Для найбільш допитливих студентів у тексті зроблені позначки з посиланням на наукову та навчальну літературу, в якій те чи інше питання висвітлено більш детально. Автори рекомендують користувачам підручника ретельно вивчати законодавчу базу, що регламентує різні аспекти діяльності на ринку праці та соціально-трудові відносини загалом. Перелік літератури містить зручні електронні посилання на базу даних «Законодавство України» офіційного веб-сайту Верховної Ради України, що постійно оновлюється.

Структура навчального посібника забезпечує можливість не тільки сприймати теоретичний матеріал, але й набувати практичних навичок, необхідних у процесі обґрунтування управлінських рішень.

Автори щиро вдячні всім, хто сприяв вдосконаленню цього навчального посібника: допитливим студентам, які постійно спонукають до творчого наукового пошуку, редактору підручника В.Г. Чебановій, а також відомим науковцям України і фахівцям з питань праці та соціальної політики, рецензентам підручника, докторам економічних наук І.Л. Петровій, М.В. Семикіній та Л.В. Шаульській за високопрофесійні зауваження та конструктивні побажання, що сприяли покращанню змісту цієї книги.

Окрема подяка та земний уклін за любов, терпимість, розуміння і підтримку нашим батькам, чоловікам і дітям: Анні, Дмитру та Дар'ї.

Тема 1

Об'єкт, предмет і завдання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудо­ві відносини»

У цій темі розкривається суть поняття «праця», розглядаються особливості праці як об'єкта дослідження та її основні складові. Наводяться основні ознаки праці, її кількісні та якісні характеристики.

Розглядаються світові наукові школи «трудо­вого спрямування» та їх внесок в дослідження праці, напрацювання радянських, вітчизняних вчених та результати їх наукових досліджень.

Окреслюється предмет, мета й завдання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудо­ві відносини». Розглядається її зв'язок з іншими соціально-економічними дисциплінами.

Зміст теми

- 1.1. Визначення поняття «праця» та його наукове дослідження**
 - 1.1.1. Загальна характеристика поняття «праця»
 - 1.1.2. Дослідження особливостей праці
 - 1.1.3. Соціально-трудо­ві відносини
- 1.2. Трудо­вий напрям економічної думки**
 - 1.2.1. Еволюція світової економічної думки
 - 1.2.2. Внесок радянських та вітчизняних учених «трудо­вого спрямування»
- 1.3. Предмет і завдання дисципліни**

1.1. Визначення поняття «праця» та його наукове дослідження

1.1.1. Загальна характеристика поняття «праця»

Все, що є у суспільстві, як і саме суспільство, — результат людської діяльності. Зміст і характер людського життя визначається способом людської діяльності, головними чинниками якого є засоби виробництва та спілкування.

Діяльність — це специфічний спосіб ставлення людини до світу. Вона поєднує та відображує біологічну, соціальну та духовно-культурну сутність людини. Діяльність постає як засіб перетворення природи на предмети споживання, творіння культури тощо.

З огляду на те, що людська діяльність є системою усвідомлених цілеспрямованих дій, яка передбачає зміну або перетворення навколишнього світу, можна сформулювати таке визначення: *діяльність (activities) — динамічна система взаємодії людини з всесвітом, в якій вона досягає свідомо поставлених цілей, що з'являються внаслідок виникнення у неї певних потреб* [54].

Діяльність людини має предметний і духовний характер. Діяльність предметна, тому що її результатом є матеріальні предмети. Водночас у цих предметах людина втілює свої розуміння світу, розум, властивості, інтереси, потреби, почуття, тому результати діяльності є певною мірою відображенням духовного світу людини.

З іншого боку, діяльність зумовлює існування людини, а формування її окремих граней як особистості забезпечують різні *види діяльності*, до яких належать:

1. *Спілкування* — це діяльність, що полягає в обміні інформацією між людьми. Це перший вид діяльності, що виникає у процесі індивідуального розвитку людини. Вища форма спілкування — мовне спілкування, тобто обмін інформацією за допомогою слів, які виражають поняття. Головною особливістю є те, що спілкування наявне у будь-якому виді діяльності.

2. *Гра* — це діяльність в умовних ситуаціях, що спрямовується на імітацію та засвоєння суспільного досвіду. Це найпростіший вид діяльності, яким оволодіває дитина у процесі свого розвитку. Заміщуючи реальні об'єкти певними символами чи іншими предметами, дитина імітує діяльність, що дає їй змогу самій стати суб'єктом діяльності. Але гра має значення і в житті дорослих, виступаючи засобом спілкування та розрядки.
3. *Навчання* — це діяльність людини, спрямована на засвоєння нею знань та навичок, суспільно-історичного досвіду людства. Його виділення в самостійний вид діяльності відбулося в результаті постійного ускладнення людської праці, застосування більш досконалих засобів виробництва, для використання яких потрібний великий запас знань, навичок і вмій. Життєвий досвід переконливо показує, що після переходу від навчання до практичної діяльності людина буде підтримувати належний рівень кваліфікації, тільки якщо постійно працюватиме над собою, тобто продовжуватиме самостійно навчатися.
4. *Праця* — це вид діяльності, спрямований на створення суспільно-корисного продукту, який задовольняє потреби людей. Саме завдяки праці людина побудувала сучасне суспільство, створила предмети матеріальної та духовної культури, перетворила довкілля й умови свого життя.

Типи діяльності будуються за ознаками суспільних відносин, потреб та предметів, відповідно до яких діяльність розглядається як [54]:

- *перетворювальна* (предметна, тобто люди — природа, матеріальні цінності);
- *соціальна* (люди — люди, управління, освіта, лікування);
- *духовно-пізнавальна* (дослідження теоретичні, прикладні, практичні);
- *ціннісно-орієнтаційна* (пізнання світу з позицій добра і зла, мораль, ідеологія);
- *художньо-творча* (пізнання світу в художніх образах);
- *споживча* (матеріальне, духовне).

Але жодний тип діяльності не реалізується у чистому вигляді. Кожна людина має свою ієрархію видів і типів діяльності, що, певною мірою, визначає програму людського життя.

Отже, одним зі специфічних видів діяльності є праця. Можна виділити різноманітні види праці, що групуються за окремими класифікаційними ознаками (рис. 1.1).



Найчастіше у науковій літературі приділяють увагу класифікації видів праці за *характером та змістом праці*, що містить найману та приватну працю (самонайм); індивідуальну й колективну працю; працю за бажанням, за економічним та позаекономічним примусом; фізичну, розумову та сенсорно-напружену працю; репродуктивну та творчу працю; некваліфіковану й кваліфіковану працю; нелегальну та легальну працю.

Наймана праця характеризується рядом ознак, які принципово відрізняють її від приватної праці:

- це праця несамостійна, залежна, здійснювана на основі добровільно укладеної угоди з роботодавцем;
- пов'язана з виконанням певної роботи, «замовленої» роботодавцем;
- пов'язана з отриманням від роботодавця певної винагороди за виконану роботу.

Організаційно-правовими формами найманої праці є трудовий договір і цивільно-правові договори про працю.

Індивідуальна праця є працею окремо взятого працівника або самостійного виробника. Колективна праця — це праця колективу, підрозділу підприємства, вона характеризує форму кооперації праці працівників.

Залежно від методів залучення людей до праці виділяють:

- працю за бажанням, тобто добровільну працю, що є потребою людини у реалізації власного трудового потенціалу на благо суспільства, незалежно від винагороди;
- працю за економічним примусом, тобто працю за необхідністю, метою якої є отримання засобів, потрібних для власного існування;
- працю за позаекономічним примусом, коли людина включається у трудовий процес за прямим примусом, тобто рабство.

Залежно від співвідношення м'язових і нервових навантажень виділяють такі види праці:

- фізична праця — праця з переважанням м'язових навантажень;

- розумова праця — праця з переважанням навантажень на кору головного мозку, пов'язаних із вищими психічними функціями — мисленням, пам'яттю, уявою;
- сенсорно-напружена праця — праця з переважанням навантаження на органи чуттів та емоційну сферу.

Проте з погляду фізіологічного підходу такий поділ є умовним, оскільки будь-яка праця містить усі зазначені компоненти, тобто являє собою єдиний нервово-м'язовий процес. Важливою ознакою розумової праці є те, що її предметами й результатами є не матеріальні речі, а проекти, плани, програми, ідеї, образи, формули, інформація тощо. Її специфіка полягає в тому, що виконавцеві немає потреби інтенсивно використовувати м'язову енергію, водночас програма його дій складна й динамічна.

Розумова праця вимагає напруження уваги, активізації пізнавальних функцій — мислення, пам'яті, уяви. Особливо це характерно для творчої інтелектуальної праці, завданням якої є пошук нового, невідомого.

Творча праця передбачає постійний неповторний пошук нестандартних рішень, оригінального підходу до наявних проблем, активного розвитку самостійності та ініціативи. Творча праця властива не кожному працівнику, вона зумовлена не лише рівнем освіти та кваліфікації, а також і здатністю до новацій.

Репродуктивна праця відрізняється стандартністю відтворювальних трудових функцій, її результат наперед відомий та не несе у собі нічого нового. Якщо творча праця характеризується отриманням якісно нових результатів, які раніше не існували, то репродуктивна праця веде до отримання стандартних продуктів.¹ Так, у кон-

¹ У соціології можна побачити інше тлумачення репродуктивної праці, яка протистоїть продуктивній праці. Продуктивна праця (оплачувана) піднімає соціальний статус особи, оцінюється суспільством як «робота» в прямому значенні слова. Репродуктивна праця (неоплачувана) включає в себе народжування і виховання дітей, піклування про членів родини, ведення домашнього господарства. Традиційно вона вважається «природною» для жінки і, як наслідок, не помічається і не оплачується суспільством. У бідних суспільствах здебільшого вона є трудомісткою, ручною роботою, що займає багато часу. Майже завжди репродуктивна праця є обов'язком жінок, що призводить до подвійного їх навантаження (праця «на роботі» плюс праця вдома).

структора-винахідника, який створює нову машину, праця творча, а в інженера, який за словесним описом або кресленням створює образ цієї машини, — репродуктивна. Творча і репродуктивна праці тісно взаємопов'язані, постійно взаємодіють і переходять одна в одну. Наприклад, втілення сценічного образу актора є результатом діяльності творчої і водночас репродуктивної.

За змістом праці, як указувалося вище, виділяють також некваліфіковану та кваліфіковану працю. Некваліфікована праця — проста праця, що передбачає виконання простих трудових операцій, для яких достатньо виробничого досвіду і немає потреби у спеціальному навчанні. Кваліфікована праця — складна праця, пов'язана із додатковими витратами на навчання працівника. Кваліфікація — це ступінь і вид фахової підготовки працівника, наявність у нього знань, вмінь та навичок, необхідних для виконання ним визначеної роботи.

Економічні проблеми в Україні протягом останніх років призвели до значного поширення нелегальної трудової діяльності, дедалі більшого розшарування населення за рівнем доходів. Відбувається суттєвий відтік кваліфікованої праці з легального сектору економіки в нелегальний, оскільки останній пропонує значно кращі умови оплати праці.

Існуючі форми «тінізації» економічних процесів обумовлюють наявність в Україні значних обсягів нелегальної праці, поширеними видами якої є вулична торгівля, послуги з будівництва, ремонтні роботи, зокрема автомобілів, пасажирські перевезення, приватне репетиторство, різного роду посередницька діяльність, дрібнотоварне виробництво у сільській місцевості тощо. Усі ці види діяльності здійснюються зазвичай без оформлення належним чином дозвільних документів, патентів, ліцензій, контрактів і не декларуються у податкових органах.

Тому чоловіки отримують більш вагому частину прибутків та визнання їхнього економічного внеску у той час, коли праця жінок у більшості випадків репродуктивна, невизнана та залишається неоплачуваною. За даними ООН, жінки заробляють 1/10 частину всього доходу та володіють менш ніж 1/100 всієї світової власності.

Нелегальна праця шкодить передусім нелегальним працівникам, оскільки «тіньова» зайнятість позбавляє людину гарантованого права на працю, соціального, пенсійного та медичного забезпечення, інших соціальних гарантій.

Інша класифікація видів праці — це класифікація праці за її *предметом та продуктом*, що базується на професійному, функціональному і галузевому розподілі праці.

Класифікація видів праці *відповідно до застосованих засобів і способів праці* дозволяє виділити: працю ручну (технічно незброєну), машинно-ручну (частково технічно озброєну), механізовану (технічно озброєну) та автоматизовану (комп'ютеризовану); низько-, середньо- та високотехнологічну працю.

Також виділяють класифікацію *залежно від ступеня та рівня сприятливості та несприятливості умов праці*, що передбачає виділення таких видів, як праця стаціонарна та пересувна; наземна та підземна; легка, середньої важкості та важка, приваблива та неприваблива; нерегламентована (вільна), регламентована та жорстко регламентована з примусовим режимом.

Для загальної характеристики того або іншого виду конкретної праці використовуються розглянуті вище на *рис. 1.1* чотири групи ознак у їхній єдності. Наприклад, для керівника науководослідного сектору ця характеристика може мати такий вигляд: праця наймана, індивідуальна, розумова, творча, кваліфікована, легальна, наукова, інноваційна, технічно озброєна, високотехнологічна, стаціонарна, середньої важкості, приваблива, регламентована. У майстра цеху — праця наймана, колективна, здебільшого фізична, репродуктивна, кваліфікована, легальна, виробнича, відтворювальна, технічно озброєна, середньотехнологічна, середньої складності, пересувна, середньої важкості, приваблива, регламентована.

Основні ознаки праці

Усвідомленість та цілеспрямованість дій. Так, людина моделює майбутній результат творення в мозку, а потім через працю

переносить його в реальність. Окрім того, людина ставить собі цілі, змінює їх згідно зі своїми новими уявленнями, домагається втілення їх у життя.

Енерговитратність. З фізіологічного погляду, праця — це витрати фізичної і розумової енергії людини. Цей компонент пов'язаний із фізіологічними можливостями кожного індивідуума і визначається роботою його м'язів, системи кровообігу, дихання, серцево-судинної системи, опорно-рухового апарату. У цьому процесі витрачається велика кількість енергії, кисню для активізації обмінних процесів. Основним органом під час розумової діяльності виступає мозок. При інтенсивній інтелектуальній діяльності потреба мозку в енергії підвищується і складає 15–20 % від загальної енергетичної потреби організму людини [67]. Але все одно будь-яка праця необхідна й корисна для людини. І тільки за шкідливих умов діяльності або при надмірному напруженні сил людини в тій чи іншій формі можуть проявлятися негативні наслідки праці, тому необхідно розробляти найоптимальніші режими (умови) праці та відпочинку.

Наявність корисного, суспільно визнаного результату. Метою трудової діяльності є вироблення предметів, необхідних для задоволення людських потреб. Водночас зовсім не суттєво, чи потрібний певній людині вироблений нею продукт; важливо, щоб він був потрібний суспільству в цілому. Отже, цілі діяльності людини визначаються не лише її власними потребами, а також задаються суспільством. Таким чином, трудова діяльність за своєю природою є суспільною. Її формують, детермінують і спрямовують на потреби суспільства.

Змінюючи у процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують власне існування, але і створюють умови для розвитку та прогресу суспільства. Творчий характер праці виражений у народженні нових ідей, розробці прогресивних технологій, більш досконалих та високопродуктивних засобів праці, нових видів продукції, матеріалів, енергії, які у свою чергу стимулюють подальший розвиток потреб. Отже, наслідком

трудої діяльності є, з одного боку, насичення ринку товарами, послугами, продуктами нематеріальної сфери виробництва, а з іншого, — прогрес виробництва, поява нових потреб та подальше їх задоволення.

Основні функції праці

За суспільним характером:

- засіб життя, спосіб і міра задоволення потреб людини;
- основа існування суспільства, джерело багатства, фактор суспільного прогресу;
- чинник розвитку самої людини, одна з основних сфер формування особистості.

Як процес виробництва благ і послуг²:

- логічна — визначення цілей та формування системи необхідних трудових операцій;
- виконавча — приведення в дію засобів праці та безпосередній вплив на предмети праці;
- контрольно-реєстраційна — спостереження за виробничим процесом;
- регулююча — коригування процесу.

На сучасному етапі розвитку наукової думки трудового спрямування дослідники розглядають більш розгорнуті класифікації функцій праці (рис. 1.2) [100; 134]:

² Кожна з названих функцій тією чи іншою мірою може бути присутньою у праці окремого працівника, але неодмінно притаманна сукупній праці. Залежно від домінування тих або інших функцій у трудовій діяльності людини визначається складність праці, встановлюється конкретне співвідношення функцій розумової і фізичної праці.



Рис. 1.2. Функції праці

Особливості праці як об'єкта дослідження полягають у тому, що: — праця — це доцільна діяльність людей зі створення благ та послуг, що має бути ефективною, раціонально організованою;

- праця є однією з головних умов життєдіяльності не лише окремої особи, але і будь-якого підприємства чи організації, а також суспільства в цілому;
- у процесі праці формується система соціально-трудових відносин, що утворюють стрижень суспільних відносин на рівні економіки в цілому, регіону, підприємства і мікроколективу.

1.1.2. Дослідження особливостей праці

Процес праці передбачає наявність таких *складових*:

1) *предмет праці (labour subject)* — це річ (природна чи вироблена в результаті попередньої праці, наприклад сировина, матеріали, енергія, інформація тощо), на яку спрямована праця людини і з якої вона виробляє майбутній продукт;

2) *засоби праці (labour remedies)* — це те, за допомогою чого людина впливає на предмет праці та продуктивно його трансформує. Активною частиною засобів праці є знаряддя праці (машини, обладнання, інструменти тощо), рівень розвитку яких багато в чому є показником відносин між людьми, що складаються у процесі праці, та ступеня зрілості тієї чи іншої епохи. Пасивною частиною засобів праці, значення якої від цього не зменшується, є засоби інфраструктури, що виконують функцію забезпечення загальних умов праці (будівлі, приміщення, шляхи сполучення, засоби зв'язку, інформації та інші комунікаційні системи);

3) *доцільна діяльність людини* з надання предмету праці необхідних властивостей, що передбачає певні фізичні та розумові здібності, освітній та професійний рівень, виробничий досвід тих, хто працює;

4) *технологія* — це спосіб впливу на предмети праці, порядок використання засобів праці. Нова технологія стосується не лише засобів виробництва, вона може бути втілена і в працівниках, які засвоїли нові методи й технічні знання, отримавши додаткову освіту, або здобули знання та досвід на роботі. Аналогічно, поліпшені методи керування, відображаючи наслідки нових досліджень за процесом виробництва, можуть бути новинкою в технології.

Взаємодії і функціонуванню зазначених складових праці передують їхнє поєднання. Характер і спосіб поєднання складових праці — це однопорядкові, але не тотожні категорії. У характері поєднання складових праці відображається сукупність важливих соціально-економічних відносин (виробництво, розподіл, обмін, споживання), в основі яких знаходяться відносини власності або майнові, а у способі поєднання — організаційно-технічні відносини (спеціалізація, кооперація, наукова організація праці, управління стандартами, якістю тощо).

Характер праці виражає ступінь розвиненості виробничих відносин. Розглянемо *показники характеру праці* [100; 134].

Форма власності. У країнах з ринковою економікою існують два основних типи власності: суспільна та приватна. Усі інші різновиди — це похідні від них, що можуть існувати у змішаних формах. Суспільна власність здебільшого існує в таких формах, як державна і комунальна (власність адміністративно-територіальної одиниці). Приватна власність виступає як власність громадян чи суб'єкта господарювання (юридичної особи), а також як колективна власність (наприклад, кооперативна, акціонерна).

Ставлення працівників до праці — це об'єктивна категорія, що виражає зв'язок між працівником та суспільством, працівником і працею щодо виробництва та розподілу матеріальних і духовних благ. У ній синтезовано декілька типів відносин: ставлення до праці як до суспільної цінності; ставлення до своєї професії; ставлення до конкретних умов, у яких відбувається праця. Це зумовлює складну структуру поняття «ставлення до праці», що становить єдність трьох елементів: мотивів праці, реальної трудової поведінки та вербальної (тобто вираженої за допомогою слів) оцінки трудової ситуації.

Відносини розподілу вироблених продуктів і послуг — це відносини між людьми щодо визначення для кожного члена суспільства частки у створеному продукті. Так, наймані працівники, які беруть участь у виробничому процесі, одержують дохід залежно від виконаної роботи, де основним критерієм розміру доходу виступає праця. Дохід власників засобів виробництва і грошового капіталу визначається розміром власності й умовами її реалізації.

Ступінь соціальних відмінностей у процесі праці визначається соціальними аспектами трудової діяльності, тобто взаємодією між різними соціальними групами, що розрізняються за статтю, віком, стажем роботи, освітою, сімейним станом тощо. Соціальна структура працівників певного колективу впливає на характер виробничої взаємодії між ними.

Відповідно до зазначених показників характеру праці виділяють такі види праці, як наймана і приватна, індивідуальна й колективна, праця за бажанням, за необхідністю та за примусом (рис. 1.1).

Зміст і характер праці тісно пов'язані між собою, тому що виражають різні сторони однієї і тієї самої трудової діяльності.

Серед проблем, що виникають у процесі поєднання перерахованих вище складових праці, виділяють такі:

- забезпечення збалансованого розвитку складових праці, їхньої взаємної якісної та кількісної відповідності;
- формування і підтримка мотивації до впровадження більш прогресивних засобів виробництва і технологій;
- забезпечення заміни ручної, малокваліфікованої праці на технічно і технологічно оснащену, що уможливорює значне зменшення витрат усіх ресурсів на одиницю створеного продукту;
- досягнення доцільних пропорцій при формуванні техніко-технологічної бази виробництва і підготовці сучасного працівника;
- пошук і впровадження нових, прогресивних форм включення працівників у виробничий процес;
- утворення й утримання на належному рівні механізму економічного управління процесом поєднання і використання складових праці.

Як самостійній економічній категорії праці притаманні кількісна та якісна характеристики. *Кількісна характеристика праці* визначається тим, що остання є витратою певного обсягу енергії. З економічного погляду кількісна характеристика праці виявляється в таких поняттях, як чисельність зайнятих, тривалість робочого дня, інтенсивність праці тощо. *Якісна характеристика праці* виявляється в таких поняттях і категоріях, як складність роботи,

професійна специфіка, якість кінцевих результатів праці (продукції, товарів, робіт, послуг), ефективність витраченої праці, відповідальність за трудову діяльність тощо.

Отже, спираючись на вищерозглянуте, визначаємо **працю (labour)** як свідому цілеспрямовану створюючу діяльність, як процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні суспільних та власних матеріальних і духовних потреб, що здійснюється під впливом як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань.

Інтегруючим визначенням понять «економіка» і «праця» є категорія «економіка праці». **Економіка праці (labour economics)** — це динамічна, суспільно організована система, в якій відбувається відтворення ресурсів праці, тобто їх виробництво (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації тощо), розподіл, обмін і споживання, а також забезпечуються умови і процес взаємодії усіх складових праці.

1.1.3. Соціально-трудова відносини

Як було зазначено вище, однією з особливостей праці є те, що вона супроводжується формуванням системи соціально-трудова відносин, які становлять стрижень суспільних відносин на загальнодержавному рівні, рівні регіону, фірми й окремих індивідуумів. На практиці трудові відносини між працею та капіталом, найманим робітником і роботодавцем рідко існують у чистому вигляді, без соціальної складової. І навпаки, соціальні відносини, як правило, виникають у результаті трудових процесів, суперечностей, конфліктів, що їх супроводжують, тощо.

Соціально-трудова відносини (social and labor relations) — це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави й органів місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням праці і спрямовані на забезпечення високого

рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому.

Ці відносини охоплюють широке коло питань — від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних і правових інституцій, що пов'язані з колективними та індивідуальними переговорами, укладенням договорів та угод, визначенням умов і розмірів оплати праці, вирішенням трудових конфліктів, участю найманих працівників в управлінні виробництвом тощо.

Соціально-трудова відносина є провідною складовою всієї системи відносин суспільства, тим самим утворюючи своєрідне «ядро» соціально-економічного розвитку. Вони, зрештою, визначають спосіб життя людей, структуру пов'язаних з ним процесів. Рівень розвитку соціально-трудова відносин характеризує ступінь демократизації суспільства, соціальну орієнтованість його економічної системи, досконалість суспільних відносин у цілому.

Глибокі зміни, що постійно відбуваються в соціально-трудова відносинах, слід розглядати у контексті змін, які виникають у суспільному виробництві в цілому. Ці зміни є наслідком таких глибоких соціально-економічних процесів, як розвиток продуктивних сил, формування нової структури та якості праці; зростання усупільнення виробництва; трансформація відносин власності; роздержавлення у соціально-економічній сфері та підвищення ролі соціального партнерства; поліпшення якості життя і створення об'єктивних передумов демократизації, гуманізації відносин між працею і капіталом.

Новий якісний рівень матеріальних чинників виробництва стимулює появу людини нової якості — не просто найманого працівника, який залежить від підприємця, функціонує як придаток до машини, а вільної людини, всебічно розвиненої як фізично, так і розумово, котра користується благами виробництва, тому глибоко зацікавлена у його розвитку. З огляду на це як основні чинники трансформації соціально-трудова відносин правомірно розглядати зміни у структурі та якості праці, змісті праці, а також вичерпання можливостей зростання ефективності праці за рахунок

фізичних можливостей людини. Саме ці чинники зумовлюють необхідність розробки нетрадиційних підходів до управління працею та вдосконалення соціально-трудова відносин. Завдання полягає в тому, щоб задіяти ті можливості людини, які пов'язані з її майстерністю, освітою та професійною підготовкою, системою інтересів і розвитком їх.

Слід зазначити, що у теперішній час на зміни в системі праці та соціально-трудова відносин суттєво впливає розвиток різноманітних форм власності та господарювання. Удосконалення соціально-трудова відносин безпосередньо пов'язане із впровадженням сучасних форм раціоналізації праці та активізації особистісного чинника на виробництві.

Особлива роль в удосконаленні соціально-трудова відносин належить гуманізації праці. На практиці вона забезпечується через розробку та запровадження законодавчих актів, заходів спеціальних державних, галузевих та регіональних програм, положень колективних договорів підприємств. Виділення гуманізації праці як одного з пріоритетних напрямів поліпшення соціально-трудова відносин зумовлене глибокими змінами, що відбуваються в усіх сферах життєдіяльності людини під впливом зростання її освітнього і культурного рівня, у процесах демократизації суспільства, ускладнення та підвищення технічного рівня виробництва, зростання вимог до якості продукції тощо.

Гуманізація праці має сприяти зростанню її змістовності, оптимальнішому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, широкій і активній участі працюючих у вирішенні виробничих завдань.

Класична *програма гуманізації праці* містить такі основні розділи (елементи):

- збагачення змістовності праці, коли у трудовому процесі суміщаються функції робітників основного та допоміжного виробництв, контролю за якістю продукції та деякі організаційно-економічні функції, групуються кілька різноманітних нетривалих операцій тощо;
- розвиток колективних форм організації праці;

- демократизація управління;
- широке залучення робітників до управління виробництвом;
- поліпшення умов праці;
- раціоналізація режимів праці та відпочинку.

1.2. Трудовий напрям економічної думки

1.2.1. Еволюція світової економічної думки

Проблеми природи і принципів справедливого й ефективного управління працею були предметом роздумів багатьох видатних мислителів, а основи реалістичних поглядів на процес забезпечення досягнення загальних цілей у ході спільної життєдіяльності людей закладено ще в античності. Проте протягом тривалого періоду історії людського суспільства, аж до епохи високорозвиненого промислового виробництва, питання раціональної організації праці та управління людськими ресурсами не мали належного наукового обґрунтування.

На початку ХХ ст. виникла школа «наукового управління», або «наукової організації праці». Вона об'єднала сузір'я надзвичайно талановитих людей того часу. Варто відмітити, наприклад, одного із найвидатніших інженерів-винахідників Г. Емерсона, який володів 19-ма мовами, вчився у Німеччині, Англії, Італії, Франції, Греції. А також Ф. Тейлора, який будучи управляючим металургійної компанії «Мідвейл Стіл», створив теорію різання металів. Він автор понад 100 патентів. Серед представників школи також можна відмітити Г. Форда, Ф. та Л. Гілбертів, Г. Ганта, М. Кука, Ф. Кларка [101].

Основні положення концепції наукової організації праці викладені в роботах Федеріка Уїнслоу Тейлора «Управління фабрикою» та «Принципи наукового управління». Він вважав, що праця — це передусім індивідуальна діяльність, а тому вплив трудового колективу на робітника зазвичай має деструктивний характер, зменшує продуктивність його праці. Ф. Тейлор першим обґрунтував

необхідність наукового підбору працівників. Він зазначав, що відбір людей не вимагає пошуку екстраординарних індивідів, але передбачає вибір серед звичайних людей тих небагатьох, які підходять саме для цього типу роботи.

Роботи Генрі Ганта характеризують провідну роль людського фактора у промисловості й переконують в тому, що працівникові має бути надана можливість знайти у своїй праці джерело не лише існування, але і задоволення. У 1901 р. Г. Гант розробив першу систему оплати дострокового якісного виконання виробничих завдань. З її впровадженням на ряді підприємств продуктивність праці зросла більш ніж удвічі.

Широко відомі дванадцять принципів продуктивності Гарінгтона Емерсона: точно поставлені ідеали або цілі; здоровий глузд; компетентна консультація; дисципліна; справедливе ставлення до персоналу; швидкий, надійний, повний, точний і постійний облік; диспетчеризація; норми і розклад; нормалізація умов; нормування операцій; писані стандартні інструкції; винагорода за продуктивність.

Засновники школи «наукової організації праці» вважали, що, використовуючи спостереження, заміри, логіку й аналіз, можна вдосконалити операції ручної праці, досягти їх більш ефективного виконання.

Ф. Тейлор, наприклад, ретельно вимірював кількість залізної руди і вугілля, що може підняти людина на лопатах різного розміру. Він дійшов висновку, що максимальну кількість руди і вугілля буде перенесено, якщо робітники будуть користуватися лопатою ємністю до 21 фунта (9,6 кг). Порівняно з існуючою системою, запровадження цього заходу дало феноменальне зростання продуктивності праці.

Френк та Ліліан Гілберти займалися переважно питаннями вивчення фізичної роботи у виробничих процесах і досліджували можливості збільшення випуску продукції за рахунок ефективнішого виконання операцій ручної праці без збільшення зусиль працівників. Поклавши початок науковому нормуванню праці, вони першими застосували для вивчення робочих рухів кінокамеру, винайшли прилад для дослідження витрат робочого часу і назвали його мікрохронометром. На основі отриманої інформації Гілберти змінювали структуру робочих операцій, щоб усунути зайві, непродуктивні рухи і підвищити ефективність праці.

Представники школи «адміністративного менеджменту» (1920–1950 рр.) — А. Файоль, Л. Урвік, Л. Рейлі, Ч. Барнард — прагнули розглядати підприємство з погляду широкої перспективи. Вони здійснили спробу визначити загальні характеристики і закономірності підприємства. Метою школи було створення універсальних принципів управління.

Ці принципи стосувалися двох аспектів:

1) розробка раціональної системи управління підприємством шляхом визначення основних функцій управління;

2) побудова структури підприємства і управління робітниками. Найбільш відомі принципи управління Анрі Файоля [101]:

- поділ праці (спеціалізація робіт, встановлення персональної відповідальності);
- розподіл повноважень (делегування влади одночасно з відповідальністю);
- дисципліна;
- єдиноначальність (працівник має бути підпорядкованим тільки одному керівнику);
- єдність керівництва (працівники зосереджують свої зусилля на досягненні організаційних цілей);
- підпорядкування індивідуальних інтересів загальному інтересу;
- винагорода (систематичне заохочення зусиль, спрямованих на підтримку підприємства);
- централізація (визначення відносної важливості ролей керівника і підлеглого);
- скалярний ланцюг (підтримка командою комунікацій упродовж усього ланцюга);
- порядок (матеріальний та соціальний);
- справедливість (належна дисципліна і порядок посилюють відповідальність працівників);
- стабільність складу персоналу;
- ініціатива (підтримка співробітників у визначенні власної поведінки на шляху досягнення організацією своїх цілей).

Важливим етапом розвитку управлінсько-трудового напрямку наукової думки став рух за людські відносини на виробництві

(1930–1950 рр.). Найбільшими авторитетами за цим напрямом досліджень вважаються американські вчені Мері Паркер Фоллет і Елтон Мейо [101].

Концепція людських відносин ґрунтується насамперед на результатах широко відомих хоторнських (назва заводів) експериментів компанії «Вестерн електрик» у м. Чичеро неподалік від Чикаго. Концепція людських відносин має такі основні складові:

- теорія поєднання продуктивності та демократичних шляхів життя (М.П. Фоллет);
- висновки хоторнських експериментів (Е. Мейо, Ф. Ретлісбергер).

М.П. Фоллет довела, що кожен працівник є складним комплексом емоцій, вірувань, позицій і звичок. Тому менеджери мають враховувати, що взаємодопомога, кооперація, відчуття єдності та самоконтроль є найважливішими шляхами до продуктивності та демократизації трудового життя.

Що ж до проведення хоторнських експериментів, то і сьогодні їхні масштаби вражають: за 12 років 50–75 дослідників обстежили та опитали понад 20 тис. осіб. Вони дійшли висновку, що трудова діяльність має соціальний зміст. Робота є дещо більшим, ніж зарібок на життя навіть у найтяжчі часи, а робітничий колектив являє собою соціальний осередок, який справляє серйозний вплив на кожного зі своїх членів.

Подальші дослідження А. Маслоу, К. Арджиріса, Р. Лайкерта, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга, Л. Портера, Е. Лоулера та багатьох інших були присвячені вивченню різних аспектів соціально-трудої взаємодії людей, мотивації, характеру влади й авторитету, комунікації в організаціях, лідерства, змісту роботи та якості трудового життя тощо [101].

Дуглас Мак-Грегор запропонував відому дихотомію³ менеджменту: теорію «Х» і теорію «У». Теорія «Х» являє собою традиційний погляд на управління і контроль, згідно з яким:

³ Дихотомія (від грец. *dicha* і *tome* — поділ на дві частини), у логіці — поділ обсягу поняття на два видові поняття, що суперечать одне одному.

- кожна звичайна людина не бажає працювати і намагається ухилитися від роботи наскільки це можливо;
- через те, що люди не схильні до праці, доводиться їх примушувати, керувати ними і погрожувати їм покаранням, якщо вони не докладають належних зусиль для досягнення організаційних цілей;
- кожна людина не честолюбна, понад усе вона прагне особистого спокою, намагається уникнути відповідальності, бути підлеглою, щоб нею керували.

Теорія «Y», яка є засобом інтеграції індивідуальних і групових цілей, виходить з інших припущень керівника щодо своїх підлеглих:

- праця для людини так само природна, як гра та відпочинок;
- люди наділені здібностями для самоуправління і самоконтролю;
- відданість цілям є функцією винагороди, що асоціюється з досягненням цих цілей;
- нормальна людина, яка поставлена у відповідні умови, не тільки бере на себе відповідальність, а й прагне її;
- у людей під час вирішення організаційних проблем часто виявляється схильність до творчості, багата уява, винахідливість;
- в умовах сучасного індустріального суспільства інтелектуальний потенціал нормальної людини лише в рідкісних випадках використовується повністю.

Практична користь теорій «X» і «Y» полягає в тому, що Д. Мак-Грегор визначив крайнощі, які менеджер використовує для себе як припущення. У реальному житті поведінка конкретних людей може бути описана за допомогою «XY».

1.2.2. Внесок радянських та вітчизняних учених «трудового спрямування»

Перші прояви наукового ставлення до організації праці й управління з'явилися у Росії на рубежі XIX–XX століть, але особливо помітними стали в перші десятиріччя XX століття, коли у США

та Європі набули широкої популярності тейлоризм, фордизм, фayoлізм і тощо. Спроби реалізувати принципи наукової організації праці (НОП) чинилися на деяких заводах напередодні та в роки Першої світової війни, але вони мали швидше стихійний, ніж систематичний характер.

Формування вітчизняної науки управління й організації праці розгорталося у 1920-ті роки на тлі гострої дискусії щодо системи Тейлора і питань НОП. Деякі вчені сприймали ідеї Тейлора, а інші — цілком їх відкидали. Перед II Всеросійською конференцією НОП (1924 р.) чітко виокремилися дві теоретичні групи — «група 17-ти» (Керженцев, Бурдяньський та ін.) та група працівників Центрального інституту праці (ЦІП) (Гастев, Гольцман та ін.) [83]. Але як би не сперечалися між собою прихильники і супротивники Тейлора, всіх, або більшість з них, спіткала сумна доля: у їхніх біографіях значиться один і той самий рік смерті — 1937 або 1938.

1920-ті роки — це, мабуть, найцікавіший і найбільш плідний період розвитку трудового напрямку економічної думки, коли вітчизняна наука управління створила теоретичні концепції та практичні методи, зіставні з кращими зарубіжними зразками. Ні до, ні після цього вона вже не знала такого високого підйому. Серед найвидатніших представників вітчизняної економічної науки трудового спрямування слід виділити імена О. Гастева, Н. Вітке, Ф. Дунаєвського, П. Керженцева, С. Струмиліна [83].

У той період у країні існувало більше десяти науково-дослідних інститутів на чолі зі знаменитим ЦІПОм (окремі програми цього інституту вважалися за пріоритетні, що не мали аналогів у світовій практиці), а також працювали тисячі бюро, секцій і лабораторій НОП — первинних осередків масового раціоналізаторського руху. З проблем управління та НОП друкувалося близько 20-ти наукових журналів. На підприємствах існували десятки психотехнічних і соціоінженерних лабораторій — попередників сучасних служб соціального розвитку.

Центральний інститут праці був утворений у 1921 р. шляхом злиття двох інститутів: Інституту праці при ВЦРПС⁴ та Інституту

⁴ ВЦРПС — Всесоюзна центральна рада професійних спілок, орган профспілок, що здійснював керівництво їх діяльністю в період між з'їздами.

експериментального вивчення живої праці при Наркомпраці. Засновником і керівником ЦПП став Олексій Капітонович Гастев.

Розглянемо докладніше наукову концепцію О. Гастева (1882–1938 рр.) — вченого і поета, видатного громадського діяча (репресованого і реабілітованого посмертно), якого вважають засновником вітчизняної школи наукової організації праці.

О. Гастев добре розумів (на відміну від інших дослідників), що процес формування концепції наукової організації праці й управління виробництвом не може відбуватися автономно, осторонь від розвитку світової наукової думки. Фахівці ЦПП сформулювали власну концепцію, яка була самобутньою, оригінальною та водночас такою, що достатньою мірою трансформувала й інтегрувала всі найцінніші надбання західної організаційно-управлінської думки, насамперед таких її «стовпів», як Ф. Тейлор та Г. Форд.

Виділимо основні моменти, що об'єднують зазначену концепцію ЦПП з системами Тейлора і Форда.

1. *Рішуча відмова від емпіричного підходу до організації та управління виробництвом.* На заміну традиції і рутині приходить наукове дослідження. Логіка наукового аналізу перекликається зі схемами теоретичних побудов Ф. Тейлора та ін., але має більш закінчену форму.

2. *Боротьба за максимальне підвищення продуктивності кожного окремого (навіть найдрібнішого) елемента виробничого комплексу:* збільшення віддачі кожного верстата, механізму і кожного працівника. Водночас О. Гастев виходив з принципів, відповідно до яких на будь-якій ділянці виробництва мають бути знайдені та застосовані якнайкращі (оптимальні) методи роботи.

3. *Попередній розрахунок і підготовка усіх чинників виробництва в часі та просторі, що забезпечують максимальне прискорення, ущільнення виробничих процесів;*

4. *Зміни у кваліфікаційних угрупованнях персоналу з чітко вираженою тенденцією до обмеження функцій основної маси працівників вузькими спеціальними завданнями (на основі поглибленого поділу праці) й одночасного посилення організаторської ролі адміністративно-технічного персоналу нижчого та середнього рівнів.*

Розроблена колективом ЦПП концепція була названа О. Гастевим «концепцією трудових установок» і містила три головні, органічно взаємозв'язані напрями [83].

Теорія трудових рухів у виробничих процесах та організації робочих місць. О. Гастев і його колеги зробили величезний крок уперед порівняно з Ф. Тейлором, Г. Фордом та західною наукою в цілому, застосувавши принципово інший підхід до оцінки самого робітника. Уся гастевська концепція пройнята ідеєю «соціалізації процесів праці» та спрямована на дослідження шляхів створення внутрішньої органічної здатності робітника справді стати невтомним, безупинним творцем нових методів праці. На відміну від Ф. Тейлора і Г. Форда, які зосередили основну увагу на питаннях організації роботи цеху і підприємства, ЦПП у центр дослідження поставив окреме робоче місце. На базі радикальної реконструкції цієї первинної клітинки підприємства ЦПП будує свою модель раціональної організації цеху, підприємства й інших утворень вищих рівнів ієрархії. Схема наукового пошуку побудована у такому порядку: від мікроаналізу рухів, прийомів, операцій, здійснюваних працівником на робочому місці, до макроаналізу підприємства в цілому.

Методика раціонального виробничого навчання. У 1924 р. під керівництвом О. Гастева в інституті був розроблений метод навчання з визначеним дозуванням знань. Робота зі створення методики швидкого та масового навчання трудовим прийомам й операціям велася комплексно, вона супроводжувалася низкою лабораторних досліджень і експериментів у галузі біомеханіки, енергетики, психотехніки тощо. Ця методика давала змогу за 3–6 місяців підготувати висококваліфікованого робітника, тимчасом як у фабрично-заводських школах для цього потрібно було 3–4 роки. Розроблена колективом інституту методика навчання відкривала широкі перспективи реформування не тільки застарілої системи профтехосвіти, але й усєї народної освіти в цілому.

Теорія управлінських процесів. В основу гастевського підходу покладена ідея так званої «вузької бази», суть якої полягала в тому, що всю роботу з наукової організації праці й управління слід починати з упорядкування праці окремої людини, ким би вона

не була — виконавцем чи керівником. Автор чітко виділяв в управлінні два самостійні об'єкти наукового вивчення — управління речами та управління людьми. Констатуючи наявність цих двох видів управління, О. Гастев виразив тверду впевненість в існуванні загальних рис, властивих обом видам. На основі цієї ідеї та розробленої методології «вузької бази» О. Гастев підходить до питань управління з погляду робочого місця, поширюючи отримані висновки на управління виробництвом та навіть державою. Те, що такий підхід плідний, автор зумів переконливо довести шляхом виявлення ряду функцій, які неминуче виконуються будь-яким працівником на будь-якому робочому місці (під останнім слід розуміти і верстат, і завод у цілому). Цими функціями, що набувають вигляду безперервного ряду, є, на думку вченого, «розрахунок – установка – обробка – контроль – облік – аналіз – систематика – розрахунок – установка». Використовуючи цю формулу як щодо робочого, так і щодо адміністратора, О. Гастев, по суті, поширив її як на управління речами (безпосереднє виробництво), так і на управління людьми. Тим самим автор показав певну спільність виробничого й управлінського процесів, передбачивши ряд кібернетичних і праксеологічних ідей тотожності різних видів діяльності.

Важливо зазначити, що концепція ЦПП була багатогранною, вона у комплексі охоплювала сфери техніки й технології, біології, психофізіології, економіки, історії, педагогіки. Не випадково самі автори називали свою концепцію «технобіосоціальною».

За Миколою Андрійовичем Вітке закріпилося ім'я «голови російського файолізму». У своїх дослідженнях він приділяв управлінню дуже багато уваги, і в нього знайшлися послідовники. Спочатку його соціально-трудова концепція викликала жваву дискусію, потім піддавалася гострій критиці, однак з часом відійшла на другий план і незабаром була забута.

М. Вітке вважав, що нову науку — соціальну інженерію — характеризує та обставина, що господарська практика вже вимушена зважати на людину, яка є активним чинником, а не пасивним елементом виробничого процесу. Саме у такому формулюванні прозвучала з вуст соціологів думка про зростаючу роль людського чинника.

Підкреслимо: вперше вона була висловлена, як традиційно вважалося, не у 60-х або 80-х роках, а у 20-х роках минулого століття.

Нова наукова дисципліна, вважає Вітке, має містити два розділи:

- наукову організацію виробничого процесу, родоначальником якої вважався Тейлор;
- наукову організацію управління.

Предмет першого розділу — раціональне поєднання людини зі знаряддями праці, другого — раціональне поєднання і взаємодія людини з людиною у процесі праці. Другий розділ власне і складає зміст соціальної інженерії як науки про спільну трудову діяльність людей.

Як О. Гастев, так і М. Вітке були одностайні в тому, що специфіка соціалістичних перетворень як предмет соціальної інженерії, або соціального управління, полягає у міцній опорі на науку і досвід. Тому соціальна інженерія є не екстраординарною і тимчасовою мірою, а постійним та довготривалим соціально-економічним заходом.

О. Гастев та М. Вітке не тільки вбачали необхідність створення соціальної інженерії як нової соціальної науки, але й визначили у загальних рисах її предмет і сферу прикладання. При цьому сама НОП переводилася зі сфери тільки техніко-організаційного заходу до сфери соціологічного знання з чітко вираженою прикладною, практичною орієнтацією.

Найбільш вагомими школи НОП у 20-ті роки минулого століття склалися у Москві, Ленінграді, Харкові, Казані, Таганрозі [83]. Однією з самобутніх наукових шкіл того часу була харківська. Всеукраїнський інститут праці у Харкові очолював відомий фахівець з методології прийняття управлінських рішень Федір Романович Дунаєвський (1887–1960). Раціоналізацію організації праці й управління він розумів насамперед як процес соціальний. Найважливішою умовою раціоналізації виробництва вчений вважав урахування його соціальних масштабів.

Одним із принципів питань, що активно обговорювались у світовій літературі тих років, була класифікація функцій управління. Вище були наведені принципи управління Файоля. З дещо іншою програмою виступив Платон Михайлович Керженцев. Він

виділяв мету, тип організації, персонал, методи керівництва, матеріальні засоби, час і контроль. Ф. Дунаєвський не був згоден з жодною з цих програм, оскільки вважав, що по суті вони є нагромадженням абстрактних елементів. В основу своєї класифікації Ф. Дунаєвський поклав принцип структурної ролі функцій у системі цілого і виділив три основні фази організаційного процесу:

- *ініціацію*, тобто втілення проєкту адміністративної структури під час перших реальних дій;
- *ординацію*, тобто період налагодження діяльності управлінського апарату від початкової фази аж до нормального його функціонування;
- *адміністрацію*, тобто оперативну роботу, пов'язану з вирішенням управлінських проблем у системі керівництва.

Відповідно до трьох фаз виділяються три типи функцій:

- починальні;
- упоряджальні;
- розпорядчі.

Ф. Дунаєвський пов'язував питання підбіру керівних кадрів з організацією всієї адміністративної справи. Ось що він пропонував у практичному плані:

1. Декілька однорідних управлінських систем побудувати самим або вибрати з тих, що реально існують.
2. Точно визначити ефективність їх функціонування.
3. Розробити методи порівняння кінцевих результатів.
4. Достатньо повно протестувати всіх керівників цих систем.
5. Установити, які тести дають найбільшу кореляцію зі встановленою об'єктивною успішністю.

Так будувалася процедура прикладного дослідження у Всеукраїнському інституті праці.

Найбільшою багатогранністю та енциклопедичністю характеризуються наукові напрацювання щодо процесів людської праці Станіслава Густавовича Струmilіна (1877–1974 рр.) [55]. Працюючи в жорстких умовах радянського тоталітарного режиму, він опрацював величезні масиви інформації, обґрунтував напрями розв'язання значної кількості економічних проблем, поєднуючи практично

об'єктивні, майже без ідеологічних нашарувань теоретичні наукові пошуки з вирішенням прикладних практичних завдань економіки країни. С. Струмилін є автором понад 700 робіт у галузях статистики, планування, дослідження проблем економіки праці, трудових ресурсів, освіти, науки.

С. Струмилін, як і О. Гастев, детально розглядав соціологічні фактори трудової поведінки працівників, але орієнтувався скоріше на макросоціологію (народногосподарський рівень), у той час як О. Гастев — на мікросоціологію (рівень трудового колективу та окремого працівника). Книга С. Струмиліна «Богатство та праця», написана ще до Жовтневої революції, була перевидана чотири рази. У 1920-ті роки він брав активну участь у дослідженні актуальних проблем економіки праці, серед яких: стимулювання і мотивація праці; оптимальне співвідношення між працею та відпочинком (раціональна тривалість робочого дня); професійна підготовка. У цей самий час С. Струмилін здійснює перші спроби розрахунку прожиткового мінімуму та «індексу якості життя».

Теоретичний та методологічний інтерес представляє праця вченого «Кваліфікація та обдарованість». У ній містяться результати анкетування вчених з використанням бальної самооцінки здібностей.

У роботі «До питання про класифікацію праці» С. Струмилін всебічно розглядає процес праці з економічної, фізіологічної, психологічної, соціальної та історичної позицій. Зразком аналітичного підходу до однієї з найскладніших проблем економіки праці є розроблена С. Струмиліним класифікація професій і спеціальностей. Його роботи «Проблеми кваліфікації праці» та «Господарське значення народної освіти» стали основою науки про економічну ефективність освіти, що пізніше у США була розвинена в теорію людського капіталу.

С. Струмилін послідовно заперечував зрівнялівку в оплаті праці. Розроблені ним методи класифікації та групування професій, велика робота з визначення основних факторів диференціації оплати праці мали вирішальне значення для організації оплати праці. Науковець першим здійснив соціально-економічне дослідження бюджету часу

різних груп працівників. Під його керівництвом уперше у світі було розроблено перспективний плановий баланс праці.

Значний внесок С. Струмилін зробив і в аналіз проблем підвищення продуктивності праці. Вивчаючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці та зниженням собівартості продукції. Лише в сучасних умовах ми можемо повністю оцінити значення його ідеї про необхідність урахування в показниках продуктивності праці економії не лише живої, але й уречевленої праці.

Ученому належить один із методів побудови індексу продуктивності праці, так званий «індекс Струмиліна». Для аналізу динаміки продуктивності праці він запропонував використовувати середньо-зважений арифметичний індекс виробітку.

Порівнюючи радянські та зарубіжні дослідження у сфері НОП, можна побачити одну характерну деталь. Якщо на Заході наукові дослідження велися переважно в лабораторних умовах, то в СРСР, зокрема Всеукраїнським інститутом праці, — в основному на підприємстві, тобто «у натуральних умовах роботи». Співробітник того самого інституту В. Шнейдер у середині 1920-х років провів дослідження чинників зростання продуктивності праці трактористів із застосуванням аналітико-статистичного методу. 559 селян-трактористів було обстежено за такими параметрами:

- 1) тип роботи тракториста (постійна або тимчасова);
- 2) майновий зв'язок працівника зі знаряддями праці (членство в кооперативній організації, робота за наймом, особисте господарство);
- 3) форма власності (колективна форма володіння — сільськогосподарська комуна, сільськогосподарська артіль, товариство зі спільної обробки землі, машинно-тракторне товариство, група селян, земельні товариства; державна форма — радгоспи, школи, дослідні станції; приватна форма — власники).

При порівнянні підсумкових результатів передовиків праці з тими працівниками, які відстають, з'ясувалося, що на продуктивність праці тракториста зовсім не впливали агротехнічні умови, форма власності, майновий зв'язок і тип роботи. Навпаки, і це друге відкриття харків'ян, на продуктивність впливають:

- організація праці, своєчасне налагодження машин і забезпечення сировиною;
- особистісні чинники — ставлення до роботи, зацікавленість у праці, сумлінність виконання, рівень кваліфікації.

Після короткочасного наукового спалаху 1920-х років настав період глибокого застою. З кінця 20-х до кінця 50-х років в СРСР не було розроблено практично нічого суттєвого, що могло б збагатити вітчизняний або зарубіжний досвід. У період з 30-х до 60-х років минулого століття у США створені теорії управління, які й донині вважаються класичними. Водночас в СРСР не відбулося ніякого накопичення і осмислення наукових фактів, а створене раніше було безповоротно втрачено.

З 1960-х років в СРСР спостерігається деяке поживлення наукових досліджень і зміна ставлення до зарубіжного досвіду (однак за сприймання деяких конкретно-практичних методів керівництва тривало повне заперечення теоретичного змісту).

Наразі в Україні трудовий напрям економічної думки розвивається кількома науковими центрами, зокрема Інститутом економіки та прогнозування НАН України (м. Київ); Інститутом регіональних досліджень НАН України (м. Львів); Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України (м. Київ). Чималий внесок у розвиток трудового напрямку економічної науки здійснюють і науковці вищої школи, зокрема в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка, Львівському національному університеті імені Івана Франка, Харківському національному університеті імені Василя Каразіна, Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана.

Теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем економіки праці набули значного розвитку в роботах українських вчених Д. Богині, І. Бондар, О. Бугуцького, О. Власюка, В. Гейця, М. Долішнього, Т. Заяць, С. Злупка, Є. Качана, А. Колота, І. Курило, Е. Лібанової, Л. Лісогор, І. Лукінова, В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, Ю. Палкіна, І. Петрової, В. Петюха, С. Пирожкова, А. Чухна та ін.

Виникнення «економіки праці» як окремого методологічного напрямку в науці було зумовлене соціальною потребою практики, розвитком та вдосконаленням виробництва, що визначило її місце

та роль в системі соціально-економічних наук. У майбутньому цей напрям набуде пріоритетного розвитку, оскільки:

1) економіка праці є теоретичною основою для всіх інших наук про працю, в якій на теоретико-методологічному рівні розглядаються різноманітні аспекти трудової діяльності (а також її умови та процес підготовки до неї);

2) економіка праці є найбільш «чистою» економіко-трудовою наукою. Поведінка підприємств та індивідуумів розглядається нею як економічна поведінка, що визначається насамперед співвідношенням вигод та втрат. Решта наук про працю мають у своєму змісті суттєву неекономічну складову.

1.3. Предмет і завдання дисципліни

В умовах переходу економіки України до ринкових умов господарювання найбільш суттєві зміни відбуваються у сфері соціально-трудових відносин. Питання і проблеми, що тут виникають, — надзвичайно гострі та складні, оскільки зачіпають інтереси всього населення країни.

Вирішення цих питань потребує підготовки спеціалістів нового типу мислення, з економічним світоглядом, які були б здатні розуміти й усвідомлювати економічні процеси і явища, що відбуваються у соціально-трудоій сфері, володіти економічними методами регулювання трудових відносин.

Предметом вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудоі відносини» є:

- закономірності та способи формування і продуктивного використання ресурсів праці;
- соціально-трудоі відносини на макро- і мікрорівні та закономірності їх розвитку.

Головною метою вивчення дисципліни є висвітлення теоретико-методологічних та соціально-економічних аспектів сучасних проблем економіки праці й соціально-трудоих відносин, розуміння механізмів забезпечення зростання продуктивності праці

та розвитку соціально-трудова відносин в Україні, формування у студентів відповідного економічного мислення, набуття ними практичних знань і навичок для ефективної роботи.

Завдання дисципліни:

1) розкриття понять про процеси, що відбуваються в соціально-трудова сфері нашої країни: розвиток трудового потенціалу суспільства; формування системи нових соціально-трудова відносин, розвиток соціального партнерства; становлення і функціонування ринку праці; зміни в зайнятості; значення Міжнародної організації праці в регулюванні соціально-трудова відносин;

2) комплексне вивчення шляхів і методів наукового розв'язку практичних завдань регулювання відносин у соціально-трудова сфері; організації та нормування праці, підвищення її продуктивності, вдосконалення організаційно-економічного механізму оплати та планування праці; організації моніторингу трудових показників та здійснення їх всебічного аналізу;

3) підвищення адаптованості студентів до ринку праці та системи нових соціально-трудова відносин з метою зменшення ступеня соціальної напруженості у суспільстві.

У результаті вивчення дисципліни студент повинен *знати*:

- теоретичні засади розвитку системи соціально-трудова відносин;
- характеристику ринку праці й зайнятості;
- методологію управління продуктивністю праці;
- теоретичні засади формування вартості робочої сили;
- питання організації заробітної плати;
- теорію і методологію планування праці;
- методичний апарат моніторингу соціально-трудова сфери.

Студент повинен *вміти*:

- складати баланс ринку праці;
- обчислювати показники зайнятості, безробіття, продуктивності праці та рівня життя населення;
- визначати заходи щодо підвищення ефективності праці;
- приймати рішення щодо визначення коштів на оплату праці;
- планувати працю.

Дисципліна «Економіка праці та соціально-трудова відносини» має міжгалузевий характер і тісно пов'язана з іншими соціально-економічними дисциплінами (рис. 1.3).

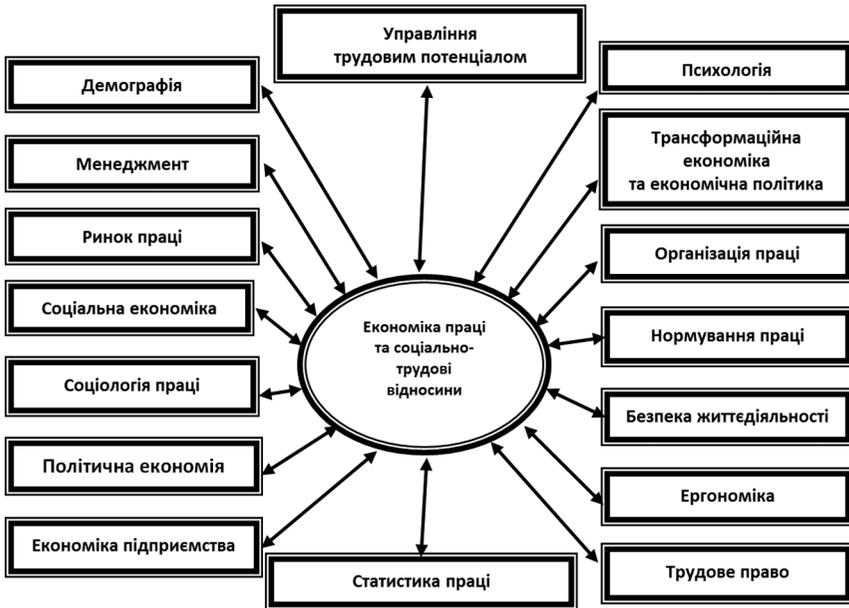


Рис. 1.3. Взаємозв'язок дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» з іншими соціально-економічними дисциплінами

Більшість розділів економіки праці виступає як основа для інших соціальних та економіко-трудова дисциплін. Водночас найбільш складні та принципові проблеми цих наук стають предметом дослідження економіки праці. Така взаємодія з іншими дисциплінами сприяє розвитку економіки праці, збагачує її інструментами проведення досліджень та забезпечує виявлення всього різноманіття соціально-економічних зв'язків.

Ключові слова: діяльність, економіка праці, завдання дисципліни, засоби праці, праця, предмет дисципліни, предмет праці, соціально-трудова відносини.

Контрольні запитання та завдання

1. Охарактеризуйте сутність праці.
2. Роль праці в розвитку людини і суспільства.
3. Які функції властиві праці?
4. У чому полягають особливості праці як об'єкта дослідження й вивчення?
5. Які кількісні та якісні характеристики праці вам відомі?
6. Якими школами представлений трудовий напрям економічної думки?
7. Дайте визначення предмета дисципліни «Економіка праці та соціально-економічні відносини».
8. Якої мети досягають при вивченні дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»?
9. Які проблеми розглядає дисципліна «Економіка праці та соціально-трудова відносини»?
10. Розкрийте місце дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» в системі економічних наук.

Тест

1. Свідома доцільна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, що відбувається під дією зовнішніх стимулів або за внутрішнім спонуканням:
 - a) виробництво;
 - b) обмін;
 - c) праця;
 - d) ринок праці.
2. До показників характеру праці належать:
 - a) енерговитратність;
 - b) наявність корисного суспільно визнаного результату;

- c) форма власності;
- d) ступінь соціальних розходжень у процесі праці;
- e) усвідомленість дій.

3. До видів праці за її змістом та характером належать:

- a) наймана та приватна праця;
- b) стаціонарна і пересувна праця;
- c) легка, середньої важкості й важка праця;
- d) вільна праця та з різним ступенем регламентації;
- e) індивідуальна й колективна праця;
- f) фізична і розумова праця.

4. Функції праці як умови відтворення суспільства:

- a) логічна;
- b) навчальна;
- c) екологічна;
- d) людинорозвиваюча;
- e) креативна.

5. Якісна характеристика праці проявляється в таких поняттях як:

- a) чисельність зайнятих;
- b) складність роботи;
- c) професійна специфіка;
- d) тривалість робочого дня;
- e) інтенсивність праці.

6. Світова наукова школа трудового спрямування, метою якої було створення універсальних принципів управління:

- a) школа «менеджменту людських відносин»;
- b) школа «поведінкового менеджменту»;
- c) школа «наукової організації праці»;
- d) школа «адміністративного менеджменту»;
- e) школа «ситуаційного менеджменту».

7. Хоторнські експерименти, які довели, що трудова діяльність має соціальний зміст, проводилися представниками школи:

- a) «менеджменту людських відносин»;
- b) «поведінкового менеджменту»;

- c) «наукової організації праці»;
- d) «адміністративного менеджменту»;
- e) «ситуаційного менеджменту».

8. Найбільш інтенсивний та результативний період розвитку трудового напрямку економічної думки за часів СРСР:

- a) 60-ті роки;
- b) 80-ті роки;
- c) 20-ті роки;
- d) 50-ті роки.

9. Концепція трудових установок була розроблена:

- a) С. Струмилінім;
- b) М. Вітке;
- c) О. Гастєвим;
- d) Ф. Дунаєвським.

10. «Голова російського файолізму» — це:

- a) П. Керженцев;
- b) М. Вітке;
- c) В. Шнейдер;
- d) Ф. Дунаєвський.

Тема 2

Населення як джерело формування трудового потенціалу

У темі розкриваються теоретичні та практичні аспекти аналізу населення в розрізі економіки праці. Розглядаються основні типи та режими відтворення населення, показники природного і механічного руху, структура населення за низкою ознак. Окрема увага приділена аналізу сучасного режиму відтворення населення України, причинам і наслідкам депопуляції населення.

Зміст теми

2.1. Населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів і явищ

- 2.1.1. Показники кількісного та якісного складу населення
- 2.1.2. Склад населення за статеві-віковими ознаками
- 2.1.3. Структура населення за економічною активністю

2.2. Відтворення населення: типи і режими

- 2.2.1. Поняття відтворення населення. Природний і механічний, соціальний та економічний рух населення
- 2.2.2. Первісний, традиційний і сучасний типи відтворення. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення людських ресурсів
- 2.2.3. Режими відтворення населення: розширений, простий, звужений
- 2.2.4. Показники природного руху населення
- 2.2.5. Механічний рух населення. Міграція: сутність і види
- 2.2.6. Показники механічного руху населення

2.1. Населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів і явищ

2.1.1. Показники кількісного та якісного складу населення

Життєдіяльність суспільства визначається життєдіяльністю населення, яке його складає. Все, що створюється і діє в суспільстві, робиться людьми й заради людей — виробників і споживачів матеріальних благ та соціально-культурних цінностей.

Населення (population) — це сукупність людей, що природно-історично склалася, постійно відновлюється і мешкає на певній території.

Населення характеризується насамперед природними (стать, вік) та соціально-економічними характеристиками (національність, рівень освіти, професія, соціальна група). У межах економіки праці населення розглядається як джерело відтворення ресурсів для праці, при цьому останні виступають не лише основним чинником виробництва, а й суб'єктами соціально-трудова відносин. З цих позицій значний інтерес для економістів-практиків становлять проблеми відтворення населення, зокрема раціонального розподілу людських ресурсів за галузями та регіонами, ефективного використання людського капіталу, його мобільності тощо. Саме тому науковці розглядають населення у двох аспектах: *демографічному* та *соціальному*. У демографічному аспекті населення досліджується з позиції його природного та механічного руху. У соціальному — аналізується як елемент суспільного виробництва.

Кількісною характеристикою населення є його чисельність. Основним джерелом інформації про чисельність населення є переписи, що проводяться в Україні не частіше як раз на десять років, а в міжпереписний період це результати оцінок — розрахунки за даними поточного обліку процесів природного та механічного руху [68, 144–145].

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

Наявне населення (present population, PP) — це чисельність осіб, які на момент реєстрації перебувають на території певного населеного пункту, незалежно від місця їхнього постійного проживання.

Постійне населення (resident population, RP) — це чисельність осіб, які постійно і протягом тривалого часу проживають на території певного населеного пункту, незалежно від їхньої наявності на момент перепису [39, 303].

Поряд з цими показниками враховуються категорії тимчасово проживаючих і тимчасово відсутніх на момент обстеження.

Тимчасово проживаючі (temporary living population, TLP) — особи, які постійно проживають в іншому населеному пункті, але на момент перепису перебувають у даному пункті (за відсутності на постійному місці проживання не більше ніж 12 місяців).

Тимчасово відсутні (temporary absent population, TAP) — особи, які постійно проживають у даному населеному пункті, але на момент перепису перебувають за його межами, якщо термін їх відсутності не перевищує 12 місяців.

Ці категорії населення тісно пов'язані між собою. На основі зазначених категорій населення визначають баланси населення, що використовуються для перевірки точності обліку й розрахунку чисельності постійного та наявного населення за матеріалами перепису населення.

Баланс населення (balance of the population) — це співвідношення між чисельністю населення певної території на дві дати та її компонентами: населення на початок періоду плюс кількість народжених мінус кількість померлих плюс кількість прибулих мінус кількість вибулих дорівнює чисельності населення на кінець періоду, або: населення на початок періоду плюс *природний приріст населення* плюс *міграційний приріст населення* дорівнює населенню на кінець періоду.

Баланс населення використовується для визначення одного невідомого компоненту на основі інших відомих. Так, щоб розрахувати наявне населення, необхідно з чисельності постійного виключити тимчасово відсутніх і додати чисельність тимчасово присутніх.

$$PP = RP - TAP + TLP \quad (2.1)$$

Для розрахунку постійного населення необхідно з чисельності наявного виключити тимчасово присутніх і додати чисельність тимчасово відсутніх.

$$RP = PP - TLP + TAP \quad (2.2)$$

Зазначені показники чисельності відрізняються за своїм статистичним призначенням. Постійне населення використовується при визначенні складу населення за: статтю; віком; місцем проживання. Розраховується також співвідношення окремих груп населення (демографічне навантаження).

Чисельність наявного населення береться в основу розрахунку всіх показників інтенсивності (природного та механічного руху).

Населення вивчається за його статеві-віковим складом, шлюбним станом, а також за соціальними ознаками: національність та рідна мова, громадянство, суспільна група, джерело засобів існування, освіта.

2.1.2. Склад населення за статеві-віковими ознаками

У зв'язку з наявністю відмінностей щодо соціальних та демографічних функцій чоловіків і жінок в окремі вікові періоди віковий склад часто розглядається разом зі складом населення за статтю як статеві-віковий склад.

Статеві-віковий склад населення країни формується під впливом дії багатьох чинників, як демографічних (народжуваності, смертності, міграційних процесів), так і тих, що на них впливають — історичних та соціально-економічних. Зміни у статеві-віковому складі населення зумовлюють зміни у природному та міграційному русі населення, впливають на процеси подальшого відтворення населення. Аналіз статеві-вікового складу населення дає змогу дослідити процеси його відтворення в минулих періодах і формує базу для оцінки перспектив подальшого відтворення населення. При цьому варто розрізняти розподіл населення за статтю та віком і статеві-вікову структуру населення.

Розподіл населення за статтю та віком виражається абсолютними показниками, а *статтєво-вікова структура населення* — відносними (це питома вага чоловіків і жінок певного віку в загальній чисельності населення відповідної статі, у %).

Розподіл населення за статтю є важливою характеристикою сучасної демографічної ситуації, він відіграє важливу роль в аналізі відтворення населення. Аналіз чисельності населення за статтю охоплює чоловіків, жінок, а також обидві статі. Поруч з аналізом за статтю всього населення широко використовують показники статтєвого складу окремих вікових груп, наприклад, новонароджених — хлопчиків та дівчаток, та контингентів, наприклад, працездатного та непрацездатного населення [39, 306].

Статтєва структура населення формується під дією трьох основних чинників:

- 1) статтєве співвідношення серед новонароджених;
- 2) статтєві відмінності у смертності;
- 3) статтєві відмінності в інтенсивності міграції населення.

Статтєвий склад населення аналізується за допомогою абсолютних та відносних показників (структури та збалансованості), статистичних групувань. Для характеристики складу населення за статтю в статистиці використовують узагальнюючі показники:

- абсолютна чисельність чоловіків і жінок;
- розподіл чоловіків і жінок за віковими групами в абсолютному вираженні;
- розподіл чоловіків і жінок за віковими групами у відносному вираженні (частка чоловіків і жінок в населенні, у %);
- співвідношення чоловіків і жінок у загальній чисельності населення та за віковими групами (кількість чоловіків у розрахунку на 1000 жінок).

Статтєвий склад населення характеризується часткою і співвідношенням чисельності чоловіків та жінок. Частка кожної статі у загальній чисельності населення ($d^{m(F)}$) визначається на базі абсолютних показників: загальна чисельність населення (Σ^S) та чисельність чоловічого і жіночого населення ($S^{m(F)}$).

$$d^{m(F)} = \frac{S^{m(F)}}{\sum S} \cdot 100 \quad (2.3)$$

Показником збалансованості їх кількісного співвідношення є коефіцієнт навантаження однієї статі іншою K_H^m , що подається в розрахунку на 1000 осіб протилежної статі:

$$K_H^m = \frac{S^F}{S^m} \cdot 1000 \quad (2.4)$$

$$\text{або, навпаки, — } K_H^F = \frac{S^m}{S^F} \cdot 1000, \quad (2.5)$$

де S^m та S^F — чисельність чоловічого та жіночого населення відповідно на початок року.

Приклад. Чисельність постійного населення на 1 січня 2019 року дорівнювала 41983,6 тис. осіб без урахування тимчасово окупованої території Автономної республіки Крим і міста Севастополя. З них чоловіків — 19455,3 тис. осіб, жінок — 22528,3 тис. осіб. Розрахувати частку кожної статі у загальній чисельності постійного населення та коефіцієнти навантаження однієї статі іншою.

Частка чоловічого населення у загальній чисельності населення:

$$d^m = \frac{S^m}{\sum S} \cdot 100 = \frac{19455,3}{41983,6} \cdot 100 = 46\% \text{ до загальної чисельності населення.}$$

Частка жіночого населення у загальній чисельності населення:

$$d^F = \frac{S^F}{\sum S} \cdot 100 = \frac{22528,3}{41983,6} \cdot 100 = 54\% \text{ до загальної чисельності населення.}$$

Кількість чоловіків у розрахунку на 1000 жінок:

$$K_H^m = \frac{19455,3}{22528,3} \cdot 1000 = 864 \text{ осіб.}$$

Кількість жінок у розрахунку на 1000 чоловіків:

$$K_H^F = \frac{22528,3}{19455,3} \cdot 1000 = 1158 \text{ осіб.}$$

Отже, на одну тисячу жінок припадає 864 чоловіків, а на одну тисячу чоловіків — 1158 жінок.

Вік є однією з головних демографічних ознак, що визначає соціальну роль людини, її місце в суспільстві. Вік людини вимірюється тривалістю її життя від моменту народження до моменту спостереження в повних роках, вік дітей, менших за рік (немовлят) — у повних місяцях життя, дітей, менших за місяць — у повних днях, годинах.

Відомості про вік одержують під час переписів населення, у спеціальних обстеженнях, а також при поточній реєстрації актів цивільного стану та талонів реєстрації (зняття з реєстрації) мігрантів.

Групування за віком, як правило, відбуваються за однорічним, п'ятирічним та десятирічним інтервалами залежно від особливостей населення в певному віці. Так, для молодших груп населення віком 0–4 роки застосовується однорічний інтервал, адже біологічні особливості їх існування та виживання в окремих роках різні. Для середніх та старших груп населення застосовується п'ятирічний інтервал. Іноді, при незначній насиченості населення старших груп віком від 70 років, користуються десятирічним інтервалом.

Віковий склад населення подається у вигляді розподілу його чисельності в абсолютному й відносному вираженні за віком, а саме: повним числом років життя, що виповнилося на момент обстеження. Типові групи населення виокремлюються за:

1) *демографічним призначенням* (участю у процесі відтворення). Досліджують так звані демографічні покоління: діти 0–14 років, батьки 15–49 років, прабадьки 50 і старше;

2) *соціальним змістом* (контингенти населення: допрацевдатні — 0–15 років, працевдатні — жінки і чоловіки віком 16–59 років, післяпрацевдатні — жінки і чоловіки — 60 і старше тощо).

З метою отримання оцінки забезпеченості населення ресурсами праці або дітородними ресурсами (жінками плідного віку) розраховують частки окремих вікових груп, контингентів, демографічних поколінь у загальній чисельності населення (у розрізах окремої статі та місця проживання).

Співвідношення чисельності окремих поколінь характеризується показниками демографічного навантаження.

Демографічне навантаження (demographic loading) — це узагальнююча кількісна характеристика вікової структури населення, яка показує навантаження на суспільство та економіку непродуктивного населення (населення непродуктивного віку). Визначається різними співвідношеннями чисельності укрупнених вікових груп: дітей (0–14 років), похилого віку і старих (60 років і старших), працездатних.

Розраховуються *коефіцієнти демографічного навантаження (dependency ratio) на осіб працездатного віку* як відношення чисельності осіб допрацездатного віку або чисельності осіб пенсійного віку (старше працездатного віку) та їх загальної сукупності до кількості населення у працездатному віці. Коефіцієнти демографічного навантаження подаються у розрахунку на 1000 населення.

Загальний коефіцієнт демографічного навантаження:

$$K_{н.заг} = \frac{S_{0-15} + S_{>np}}{S_{np}} \cdot 1000 \quad (2.6)$$

Коефіцієнт демографічного навантаження особами допрацездатного віку:

$$K_{н.д} = \frac{S_{0-15}}{S_{np}} \cdot 1000 \quad (2.7)$$

Коефіцієнт демографічного навантаження особами старше працездатного віку:

$$K_{н.с} = \frac{S_{>np}}{S_{np}} \cdot 1000, \quad (2.8)$$

де S_{0-15} — чисельність населення у віці, молодшому за працездатний;

S_{np} — чисельність жінок і чоловіків працездатного віку;

$S_{>np}$ — чисельність жінок і чоловіків відповідно старше працездатного віку.

У міжнародній практиці (наприклад, у публікаціях ООН) населення у працездатному віці визначається в інтервалі 15–64 роки:

Загальний коефіцієнт демографічного навантаження:

$$K_{н.заг} = \frac{S_{0-14} + S_{65+}}{S_{15-64}} \cdot 1000 \quad (2.9)$$

Коефіцієнт навантаження дітьми:

$$K_{н.д} = \frac{S_{0-14}}{S_{15-64}} \cdot 1000 \quad (2.10)$$

Коефіцієнт демографічного навантаження особами старшого віку:

$$K_{н.с} = \frac{S_{65+}}{S_{15-64}} \cdot 1000, \quad (2.11)$$

де S_{0-14} — чисельність населення у віці, молодшому за працездатний;

S_{15-64} — чисельність жінок і чоловіків відповідно у віці 15–64 років;

S_{65+} — чисельність жінок і чоловіків відповідно у віці 65 років і старше.

При розрахунку показників демографічного навантаження варто пам'ятати, що *загальний коефіцієнт демографічного навантаження має дорівнювати сумі часткових.*

Приклад. Чисельність постійного населення у працездатному віці на 1 січня 2019 року склала 25293,7 тис. осіб. без урахування тимчасово окупованої території Автономної республіки Крим і міста Севастополя.

Населення у віці, молодшому за працездатний, — 6862,8 тис. осіб.

Населення у віці, старшому за працездатний, — 9827,1 осіб.

Розрахувати коефіцієнти демографічного навантаження.

Загальний коефіцієнт демографічного навантаження:

$$K_{н.заг} = \frac{6862,8 + 9827,1}{25293,7} \cdot 1000 = 660 \text{ осіб.}$$

Коефіцієнт демографічного навантаження дітьми:

$$K_{н.д} = \frac{6862,8}{25293,7} \cdot 1000 = 271 \text{ особа.}$$

Коефіцієнт демографічного навантаження особами старшими працездатного віку:

$$K_{н.с} = \frac{9827,1}{25293,7} \cdot 1000 = 389 \text{ осіб.}$$

Отже, у 2019 році в Україні на 1000 осіб працездатного населення припадало 660 осіб непрацездатного віку, з них — 271 дитина та 389 осіб пенсійного віку.

Збільшення частки людей старших вікових груп в населенні характеризує процес демографічного старіння.

Демографічне старіння (demographic aging) — це процес старіння населення, що характеризується збільшенням частки людей похилого віку та старих у загальній чисельності населення.

Старіння населення є результатом тривалих демографічних змін, зрушень в характері відтворення населення, в народжуваності й смертності та їх співвідношенні, а також, частково, міграції.

Розрізняють два *типи старіння населення*:

- 1) *старіння «знизу»*, що відбувається через поступове скорочення чисельності дітей внаслідок зниження народжуваності;
- 2) *старіння «зверху»*, що є результатом збільшення середньої очікуваної тривалості життя, зменшення смертності у старших вікових групах за умови низької народжуваності.

В Україні населення продовжує старіти знизу, адже народжуваність залишається низькою, а смертність у старших вікових групах практично не зменшується, тривалість життя не зростає, залишаючись низькою порівняно з розвиненими і навіть з деякими країнами, що розвиваються.

Критерієм для оцінки демографічного старіння є рівень демографічної старості. Рівень демографічної старості відображає *коефіцієнт старіння населення (aging ratio)*, який обчислюється як

частка осіб старших працездатного віку в загальній чисельності населення. Варто зазначити, що показники післяпрацездатного віку населення, які використовуються для розрахунку рівня демографічної старості, у вітчизняній та міжнародній практиці різняться. Так, наприклад, для України це вік 60+ років, а в міжнародній практиці — 65+ років.

Відповідно до типів старіння населення розраховують: *коефіцієнти старіння «зверху» («above» ageing ratio)* та *старіння «знизу» («below» ageing ratio)*.

Коефіцієнти старіння «зверху» характеризують частку осіб, які досягли та перетнули перший поріг старості, 60 чи 65 років, у загальній чисельності населення:

$$d_{60+} = \frac{S_{60+}}{\sum_{x=0}^{100+} S_x} \cdot 100 \quad (2.12)$$

$$\text{або } d_{65+} = \frac{S_{65+}}{\sum_{x=0}^{100+} S_x} \cdot 100, \quad (2.13)$$

де S_{60+} — чисельність населення у віці 60 років і старше;

S_{65+} — чисельність населення у віці 65 років і старше;

$\sum_{x=0}^{100+} S_x$ — загальна чисельність населення.

Коефіцієнти старіння «зверху» можуть бути розраховані як для жінок і чоловіків разом, так і для кожної статевої групи окремо. Статеві закономірності старіння дещо різняться. Через менший рівень смертності у жінок у розвинених країнах спостерігається і більш високий рівень старіння. Відповідно для оцінки під час вимірювання старіння населення використовують різні шкали, що враховують конкретні значення віку. Якщо за критерій приймається вік 60 років, застосовується *шкала Ж. Боже-Гарньє та Е. Россета*, якщо вік 65 років — *шкала демографічного старіння ООН*. Поширення при оцінці старіння населення набула шкала Е. Россета, що є модифікованою шкалою Ж. Боже-Гарньє (*табл. 2.1*).

Шкала демографічного старіння Е. Росseta

Етап	Особи у віці 60 років і старше, % до всього населення	Етапи та рівні старіння населення
1	До 8	Демографічна молодість
2	8–10	Початок старіння
3	10–12	Середній вік старості
4	12 і вище	Демографічна старість
	12–14	Початковий рівень демографічної старості
	14–16	Середній рівень
	16–18	Високий рівень
	18 і вище	Надзвичайно високий рівень

Приклад. Загальна чисельність постійного населення України на 1 січня 2019 року становила 41983,6 тис. осіб без урахування тимчасово окупованої території Автономної республіки Крим і міста Севастополя. Чисельність населення віком 60 і старше — 9827,1 тис. осіб. Визначити рівень старіння населення України за шкалою Росseta.

Коефіцієнт старіння населення:

$$d_{60+} = \frac{S_{60+}}{\sum_{x=0}^{100+} S_x} \cdot 100 = \frac{9827,1}{41983,6} \cdot 100 = 23\%.$$

Отже, за шкалою Росseta Україна має надзвичайно високий рівень старіння населення.

За шкалою демографічного старіння ООН залежно від рівня демографічної старості населення класифікують у такому порядку:

- 1) молоде населення — рівень демографічної старості менше 4%;
- 2) населення на порозі старості — 4–7%;
- 3) старе населення — 7% і вище.

Приклад. Загальна чисельність постійного населення України на 1 січня 2019 року становила 41983,6 тис. осіб без урахування

тимчасово окупованої території Автономної республіки Крим і міста Севастополя. Чисельність населення віком 65 років і старше — 7034,6 тис. осіб. Визначити рівень старіння населення України за шкалою ООН.

Коефіцієнт старіння населення:

$$d_{65+} = \frac{S_{65+}}{\sum_{x=0}^{100+} S_x} \cdot 100 = \frac{7034,6}{41983,6} \cdot 100 = 16,8\%.$$

Отже, відповідно до шкали ООН Україна має старе населення ($d_{65+} > 7\%$).

Коефіцієнт старіння «знизу» характеризує частку дітей у загальній чисельності населення:

$$d_{0-14} = \frac{S_{0-14}}{\sum_{x=0}^{100+} S_x} \cdot 100 \quad (2.14)$$

де S_{0-14} — чисельність дітей віком до 14 років.

Приклад. Загальна чисельність населення України на 1 січня 2019 року становила 41983,6 тис. осіб без урахування тимчасово окупованої території Автономної республіки Крим і міста Севастополя. Чисельність дітей віком до 14 років — 6481,0 тис. осіб. Визначити коефіцієнт старіння населення «знизу».

$$d_{0-14} = \frac{6481,0}{41983,6} \cdot 100 = 15\%.$$

2.1.3. Структура населення за економічною активністю

Залежно від мети аналізу населення можна класифікувати за різними ознаками. З метою дослідження соціально-трудої сфери Міжнародна організація праці (МОП) рекомендує класифікувати населення за економічною активністю (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Класифікація населення залежно від рівня економічної активності

Відповідно до рекомендацій МОП [47, 49–63] у концепції економічно активного населення (*economically active population*) застосовуються два вимірники:

а) населення, активне у певний період (протягом короткого періоду часу, наприклад, тижня чи дня);

б) економічно активне населення (протягом тривалого періоду часу, наприклад року).

Населення, активне у певний період (або робоча сила) показує поточну ситуацію на ринку праці щодо економічної активності населення. Воно відображає зайнятість і безробіття впродовж конкретного обстежуваного періоду (тиждень, місяць).

Концепція «Економічної активності, або робочої сили» передбачає віднесення осіб до однієї з трьох взаємовиключних категорій залежно від характеру їхньої діяльності впродовж короткого

обстежуваного періоду (тиждень або день): зайняті, безробітні та особи, які є поза робочою силою, тобто *економічно неактивні* (*economically inactive population*).

$$S_{15-70} = S^{ea} + S^{eina}, \quad (2.15)$$

де S_{15-70} — чисельність населення віком 15–70 років;

S^{ea} — чисельність економічно активного населення;

S^{eina} — чисельність економічно неактивного населення.

$$S^{ea} = S^{emp} + S^{unemp}, \quad (2.16)$$

де S^{emp} — чисельність зайнятих економічною діяльністю;

S^{unemp} — чисельність безробітних (у визначенні МОП).

До *економічно неактивного населення* належать особи молодші 15 років та старше 70, а також особи у віці 15–70 років, які не можуть класифікуватися як зайняті або безробітні, тобто ті, хто не входить до складу робочої сили. Наприклад, учні та студенти, зайняті у домогосподарствах, пенсіонери по інвалідності або на пільгових умовах, особи з сезонним характером роботи, зневірені та незайняті з інших причин.

Особливою категорією економічно неактивного населення є «*зневірені*» особи, які впродовж обстежуваного періоду:

- 1) були «без роботи», тобто не працювали за наймом або на власному підприємстві;
- 2) були «готові приступити до роботи», тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві впродовж наступних двох тижнів;
- 3) «не займались пошуками роботи» впродовж останніх чотирьох тижнів, тому що не вірили у можливість знайти її (після неодноразових невдалих спроб знайти роботу втратили надію на працевлаштування).

За методологією МОП зневірені належать до категорії економічно неактивного населення. Проте дані про їх чисельність використовують для оцінки загального обсягу пропозиції робочої сили та попиту на неї.

Методика обчислення рівня безробіття, що застосовується Європейською комісією ООН, передбачає віднесення зазначеної категорії до безробітних [39, 348].

Концепція «звичайної активності» базується на критерії «основного виду активності» упродовж тривалого періоду часу. Особа вважається звичайно активною, якщо вона була економічно активною (зайнятою чи безробітною) впродовж тривалого періоду обстежуваного року. Сукупність таких осіб утворює звичайно економічно активне населення. У випадках, коли зайнятість має нерегулярний характер (наприклад, неповний робочий тиждень), основна активність визначається з урахуванням кількості днів зайнятості чи безробіття. У рамках концепції звичайної активності допускається, що особи, віднесені до безробітних, впродовж року можуть мати будь-яку роботу.

На основі матеріалів вибіркового обстежень з питань економічної активності населення (ЕАН) розраховуються показники, що характеризують населення, активне у певний момент. На основі даних зазначених обстежень все населення країни у віці 15–70 років розподіляється на три взаємовиключні та вичерпні категорії: зайняті, безробітні, економічно неактивні [124, 95].

Таблиця 2.2

Населення України за економічною активністю у 2001–2018 рр.
(віком 15–70 років; тис. осіб)

Роки Категорії населення	2001	2004	2007	2010	2013	2016	2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Економічно активне населення:	22426,5	22202,4	22322,3	22051,6	20824,6	17955,1	17939,5
– працездатного віку	20893,6	20582,5	20606,2	20220,7	19399,7	17303,6	17296,2
– старше працездатного віку	1532,9	1619,9	1716,1	1830,9	1424,9	651,5	643,3

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Зайняті:	19971,5	20295,7	20904,7	20266,0	19314,2	16276,9	16360,9
– працездатного віку	18453,3	18694,3	19189,5	18436,5	17889,4	15626,1	15718,6
– старше працездатного віку	1518,2	1601,4	1715,2	1 829,5	1 424,8	650,8	642,3
Безробітні:	2455,0	1906,7	1417,6	1 785,6	1 510,4	1 678,2	1 578,6
– працездатного віку	2440,3	1888,2	1416,7	1 784,2	1 510,3	1 677,5	1 577,6
– старше працездатного віку	14,7	18,5	0,9	1,4	0,1	0,7	1,0
Економічно неактивне населення:	13595,6	13622,9	13312,0	12 575,5	11 861,7	10 934,1	10 724,4
– працездатного віку	7894,1	8365,4	8144,8	7 878,0	7 552,2	7 039,3	6 486,4
– старше працездатного віку	5701,5	5257,5	5167,2	4 697,5	4 309,5	3 894,8	4 238,0

Джерело: [107].

До складу економічно активного населення входять тільки ті особи, які займались економічною діяльністю або шукали роботу і були готові приступити до неї, тобто класифікуються як «зайняті» та «безробітні» (у визначенні МОП). Відповідно до правил пріоритетності зайнятості надається перевага перед безробітням, а безробіттю — перед відсутністю економічної активності.

Ключовим фактором формування економічної активності населення виступає працездатність, що насамперед визначається станом здоров'я. Проте сучасний рівень розвитку ринку праці в умовах формування інноваційної моделі ринкової економіки висуває все вищі вимоги до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працездатних осіб. Важливим узагальнюючим фактором формування економічної активності є також соціально-економічні умови життєдіяльності: психологічні настанови й економічні стимули трудової діяльності. Ці умови характеризуються такими чинниками як соціально-демографічні, демоекономічні, соціопсихологічні та економічні.

Статистичним відображенням пропозиції робочої сили є категорії потенційної та реальної пропозиції. *Обсяг потенційної пропозиції (volume of a potential proposal of the workforce)* визначається показниками чисельності та структури працездатного населення за кількісними та якісними характеристиками, що залежать від чисельності та складу всього населення, стану здоров'я та ступеня працездатності, територіального розміщення та міграції населення, а також соціально-економічних умов у країні.

Обсяг реальної пропозиції (volume of a real proposal of the workforce) відображається показниками чисельності та структури економічно активного населення. Чисельність економічно активного населення виступає актуальною межею пропозиції робочої сили [99, 174].

Для характеристики економічно активного населення у міжнародній практиці застосовується метод групувань. Використовують два типи останніх: загальнодемографічні та соціально-економічні.

Загальнодемографічні групування стосуються не тільки економічно активного населення (зайнятих та безробітних), але й усього населення. До цього типу належать групування:

- за статтю та віком;
- за регіонами (на основі адміністративно-територіального устрою країни);
- за місцем проживання та типом місцевості (міська, сільська);
- за рівнем освіти.

Таблиця 2.3

**Населення України
за економічною активністю та статтю у 2018 році
(віком 15–70 років; тис. осіб)**

Категорії населення	Усього	Серед них			
		жінки	чоловіки	міське населення	сільське населення
1	2	3	4	5	6
Економічно активне населення:	17 939,50	8546,1	9393,4	12334,8	5604,7
– працездатного віку	17 296,20	8213,9	9082,3	11909,2	5387
– старше працездатного віку	643,3	332,2	311,1	425,6	217,7

Продовження табл. 2.3

1	2	3	4	5	6
Зайняті:	16 360,90	7910,7	8540,2	11271,7	5089,2
– працездатного віку	15 718,60	7579,1	8139,5	10847,1	4871,5
– старше працездатного віку	642,3	331,6	400,7	424,6	217,7
Безробітні:	1 578,60	635,4	943,2	1063,1	515,5
– працездатного віку	1 577,60	634,8	942,8	1062,1	515,5
– старше працездатного віку	1	0,6	0,4	1	0
Економічно неактивне населення:	10 724,40	6512,3	4212,5	7079,9	3644,9
– працездатного віку	6 486,40	3918,6	2567,8	4133,8	2352,6
– старше працездатного віку	4 238,00	2593,7	1644,7	2946,1	1292,3

Джерело: [107].

Соціально-економічні групування стосуються безпосередньо економічно активного населення та характеризують його місце у процесі економічної діяльності. Характерним прикладом такого групування є Міжнародна класифікація статусу зайнятості. На основі абсолютних даних про кількість економічно активного, окремо зайнятого та безробітного населення як за окремими ставово-віковими групами, так і для усієї сукупності осіб віком 15–70 років розраховуються рівні (коефіцієнти) економічної активності, зайнятості та безробіття⁵. Перераховані коефіцієнти можна обчислювати за розрізами:

- загальної кількості населення;
- чисельності економічно активного населення.

У національній статистичній практиці рівні економічної активності та зайнятості зазвичай розраховуються щодо населення віком 15–70 років (або іншої вікової групи), а безробіття — щодо економічно активного населення, а також за відповідними віковими групами.

⁵ Приклади розрахунків викладено у Темі 8 «Соціально-трудова відносина зайнятості»

2.2. Відтворення населення: типи і режими

2.2.1. Поняття відтворення населення.

Природний і механічний,
соціальний та економічний рух населення

Відтворення населення можна розглядати як у вузькому, так і в широкому сенсі. У широкому сенсі воно охоплює всі процеси та види руху населення — природний, міграційний, соціальний, економічний. Звідси, *відтворення населення (reproduction of population)* — це відновлення його чисельності, статеві-вікового, сімейного складу та всіх інших його структур і властивостей, передусім соціально-економічних [126, 319].

У процесі відтворення на більш високому рівні розвитку репродукуються люди як головний елемент продуктивних сил, носії виробничих відносин, яким притаманні більш високі соціальні якості щодо освіти, професії, культури тощо.

Під відтворенням населення у вузькому сенсі мають на увазі безперервний, постійно повторюваний процес зміни поколінь через народження і смерть.

Розглянемо *види відтворення населення*.

1. Сукупність процесів народжуваності та смертності, що забезпечують постійну зміну поколінь, називають *природним рухом (відтворенням) населення*.

На показники природного руху населення впливають три основні групи чинників: *біологічні, соціальні та історичні*.

Біологічні чинники відігравали визначальну роль у характері відтворення населення більшості європейських країн з давніх-давен до XVIII ст. Рівні народжуваності та смертності того періоду були дуже високими, що зумовлювало низький природний приріст. З розвитком громадянського суспільства на відтворення населення все активніше впливали *соціальні* чинники, що визначали умови життя, зокрема рівень розвитку медицини, санітарно-гігієнічні

норми праці та побуту, національні та релігійні традиції, рівень добробуту родини, ступінь залучення жінки до суспільного життя, зростання частки міського населення тощо. Усі перераховані чинники на початковій стадії сприяли зниженню рівня смертності, що спричинило «демографічний вибух». Однак з ХХ ст. вплив зазначених чинників змінився на протилежний; це сприяло суттєвому зниженню рівня народжуваності у розвинених країнах та зрештою обернулося «демографічною кризою».

До головних *історичних* чинників впливу на природний рух населення належать: війни, голодомори, революції, екологічні негаразди. З ними пов'язані не лише прямі, але й побічні втрати населення, тобто ненародження дітей через загибель чи важкі хвороби дорослих людей. Протягом останнього століття вплив цих чинників особливо зріс.

2. *Механічний рух* передбачає зміну чисельності та складу населення країни у результаті просторового переміщення населення (міграційних процесів). Такі переміщення викликані різними, але завжди дуже серйозними причинами (політичними, економічними, релігійними тощо). Оскільки міграція пов'язана з перетинанням певних адміністративних кордонів, розрізняють *зовнішню* міграцію, що характеризується зміною країни постійного проживання, та *внутрішню*, що відображає зміну місця проживання в межах однієї країни. Внутрішня міграція найчастіше зумовлена особистими або економічними причинами, зокрема значну її частку становить рух населення з сіл у міста (або навпаки) у пошуках заробітку.

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

4. *Економічний рух*, пов'язаний зі зміною трудової активності населення. Результати цього руху зумовлені, в основному, економічними чинниками: люди розпочинають або припиняють трудову активність, що призводить до відповідного збільшення чи зменшення ресурсів для праці.

Природний, міграційний, соціальний та економічний рухи населення взаємозалежні та взаємопов'язані. У сукупності вони визначають чисельність і статеву-вікову структуру населення, що у свою чергу є необхідними елементами відтворення соціально-економічних властивостей населення.

2.2.2. Первісний, традиційний і сучасний типи відтворення. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення людських ресурсів

На сьогодні не існує чітких критеріїв виокремлення типів природного відтворення населення. Домінуючим є *історичний підхід*, коли специфіка того чи іншого типу виводиться з соціально економічних умов життєдіяльності людей, які у свою чергу визначають об'єктивні передумови досягнення демографічної рівноваги (тобто збалансованості рівнів народжуваності та смертності відповідно до вимог функціонування суспільства як єдиного цілого), а також демографічних відносин — соціальних відносин, що складаються між людьми з приводу створення та збереження людського життя. Згідно з цим підходом типи відтворення народонаселення фактично є відображенням послідовних етапів демографічної історії людства. У зв'язку з цим прийнято виділяти такі типи відтворення:

1) *архетип, або первісний тип відтворення населення (archetype of the population's increase)*, характерний для суспільств, що перебувають на стадії привласнювальної економіки. Він характеризується високою неконтрольованою народжуваністю поряд з високою смертністю;

2) *традиційний, або доіндустріальний, тип відтворення населення (traditional type of population's reproduction)*, характерний для періоду пришвидшеного розвитку продуктивних сил, переходу до виробництва продуктів харчування, а також для раннього етапу розвитку капіталізму. Цей тип характеризується підвищенням народжуваності та зниженням смертності, що зумовлює зростання загальної чисельності населення;

3) сучасний, або раціональний, тип відтворення (*modern (rational) type of population's reproduction*), що сформувався під впливом розвитку промислового виробництва та науково-технічного прогресу. Він характерний для індустріально розвинених країн і має тенденцію до поступового поширення на решту країн світу. Цей тип відтворення проявляється у низькій контрольованій народжуваності, подоланні багатьох епідемічних або невиліковних раніше хвороб і, як наслідок, — низькій смертності.

Отже, визначальним для теперішнього часу є сучасний (раціональний) тип відтворення народонаселення, перехід до якого розпочався орієнтовно з 20-х років минулого століття. Його характерними особливостями на останньому етапі є максимальне зближення коефіцієнтів народжуваності та смертності, прямування до нуля природного приросту населення. У більшості країн, що розвиваються, перехід до сучасного типу відтворення ще далекий від свого завершення. В Італії, Німеччині, Угорщині, Польщі, Румунії, Чехії, Росії, Білорусі, Молдові, країнах Балтії та в Україні, навпаки, кількісні показники деморозвитку набули стійких від'ємних значень.

Типи відтворення людських ресурсів порівняно з типами відтворення населення мають інший характер. Розрізняють *екстенсивний та інтенсивний типи відтворення людських ресурсів*.

Екстенсивний тип відтворення людських ресурсів (extensive type of the human's resources renewable) означає зміну їхнього обсягу без зміни якісних характеристик економічно активного населення. *Інтенсивний тип відтворення (intensive type of the human's resources renewable)* пов'язаний зі зміною якості людських ресурсів: зростанням освітнього рівня, кваліфікації, покращанням здоров'я та розумових здібностей тощо, що означає якісне нарощування трудового потенціалу. Екстенсивний та інтенсивний типи відтворення людських ресурсів взаємно доповнюють один одного.

2.2.3. Режими відтворення населення: розширений, простий, звужений

Режим відтворення населення (regime of population reproduction) — це демографічна категорія, що позначає сукупність конкретних кількісних характеристик процесу відтворення населення у певний період часу. Режим відтворення населення не є ідентичним типу відтворення населення, а лише відображає його кількісну специфіку.

Як зазначалося вище, на природний рух впливає низка різних чинників. Залежно від переважання впливу окремих чинників — історичних, біологічних, соціальних — з них виділяють три режими відтворення населення: розширений, простий, звужений.

Розширений режим відтворення (expanded regime of population's reproduction) характеризується переважанням народжуваності над смертністю (як в абсолютних, так і у відносних показниках) та, відповідно, додатним природним приростом населення.

Такий режим відтворення характерний для країн, що розвиваються, та азійських країн з перехідною економікою. Найбільшого поширення він набув у країнах Африки, Азії, Латинської Америки та Океанії. Характерними для цього режиму відтворення населення є високі показники народжуваності та відносно низька смертність (що зумовлюють високий природний приріст (*табл. 2.4*)).

Таблиця 2.4

Загальний коефіцієнт природного приросту населення для країн з розширеним режимом відтворення (на 1000 населення)

Роки Країни	1990	1995	2001	2005	2010	2015	2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Туреччина	19,9	16,0	15,3	12,7	12,2	11,3	10,6
Ізраїль	16,0	14,7	15,4	15,2	14,1	15,7	15,0
Індія	20,5	19,3	15,4	16,2	13,8	11,4	10,6
Азербайджан	19,8	12,2	8,1	10,9	9,5	11,9	10,1
Киргизстан	22,2	17,6	13,2	14,2	16,7	21,1	18,7

Продовження табл. 2.4

1	2	3	4	5	6	7	8
Казахстан	14,4	6,8	4,9	8,0	7,3	14,5	13,8
Таджикистан	32,6	27,5	22,1	21,8	19,8	26,9	25,9
Узбекистан	27,6	23,4	15,1	14,9	12,2	16,8	15,6

Джерело: <https://knoema.com/search?query=natural+increase+rate+&pageIndex=&scope=&term=&correct=&source=Header>

Високим показникам приросту в цих країнах сприяють традиційно великі родини (у середньому з шести осіб), ранні укладання шлюбу, залежне становище жінки у родині, переважання сільського способу життя, релігійні заборони тощо.

Країни з таким режимом відтворення відчувають чимало проблем, пов'язаних з неконтрольовано високим приростом населення: це нестача продуктів харчування, безробіття, брак коштів на розвиток соціальної сфери — медицини, освіти, науки, культури.

Просте відтворення (*simple reproduction*) означає практично постійну кількість населення в результаті приблизно однакової народжуваності та смертності.

Таблиця 2.5

Загальний коефіцієнт природного приросту населення для країн з простим режимом відтворення (на 1000 населення)

Країни \ Роки	1990	1995	2001	2005	2010	2015	2018
Австрія	1,0	0,9	0,2	0,4	-1,4	0,1	0,1
Польща	4,1	1,2	0,1	-0,1	-0,1	0,2	-0,4
Португалія	1,4	0,3	0,8	0,2	-0,6	-1,0	-1,8
Словаччина	4,8	1,7	-0,2	0,2	1,0	0,8	0,5

Джерело: <https://knoema.com/search?query=natural+increase+rate+&pageIndex=&scope=&term=&correct=&source=Header>

Звужений режим відтворення (*narrow mode of reproduction*) характерний для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжуваності, наслідком чого є абсолютне зменшення кількості населення. Такий режим відтворення зумовлює депопуляцію населення.

Депопуляція (depopulation) — це зменшення абсолютної чисельності населення будь-якої країни чи території або звужене його відтворення, за якого чисельність наступних поколінь менша за чисельність попередніх. Реально депопуляція настає, коли величина загального коефіцієнту смертності перевищує величину загального коефіцієнту народжуваності, тобто спостерігається зменшення населення.

Звужений режим відтворення характерний для багатьох країн світу. Його можна спостерігати у Європі, Північній Америці. Низький рівень народжуваності вчені пов'язують зі зростанням ролі жінки в суспільному житті, відсутністю ранніх шлюбів, підвищенням рівня культури суспільства, поширенням міського способу життя, «подорожчанням» дитини, тобто збільшенням витрат на її утримання та освіту. Крім того, на природний приріст населення розвинених країн негативно вплинули екологічні чинники, що призвели до зростання спадкових захворювань та дитячої смертності.

Одна з найнебезпечніших проблем деморозвитку, яка пов'язана з цим режимом відтворення, — «старіння населення», що проявляється у зростанні частки людей літнього віку в загальній чисельності населення. Зменшення частки працездатного населення у його загальній структурі посилює тиск на медичні та соціальні установи і лягає важким тягарем у вигляді податків на плечі працюючих. Для багатьох європейських країн типовою рисою є від'ємний природний приріст населення (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Загальний коефіцієнт природного приросту населення для країн зі звуженим режимом відтворення (на 1000 населення) [133, 541–542]

Роки Країни	1990	1995	2001	2005	2010	2015	2018
1	2	3	4	5	6	7	8
Болгарія	-0,4	-5,0	-5,7	-5,6	-4,9	-6,0	-6,5
Естонія	1,8	-5,0	-4,3	-2,5	-3,1	-1,0	-1,3
Латвія	1,1	-7,0	-5,7	-4,9	-3,7	-3,6	-4,0
Литва	4,6	-1,1	-2,5	-4,0	-2,0	-2,9	-3,3
Німеччина	-0,1	-1,4	-1,0	-1,7	-2,5	-2,1	-1,9

Продовження табл. 2.6

1	2	3	4	5	6	7	8
Румунія	3,0	-1,6	-1,8	-2,1	-2,2	-2,8	-3,4
Угорщина	-1,9	-3,2	-3,5	-3,9	-3,0	-3,3	-3,1
Білорусь	3,2	-3,2	-4,9	-5,3	-4,1	-0,6	-0,7
Молдова	8,0	0,8	-1,0*	-1,9*	0,4	-0,6	-1,5
Україна	0,5	-5,8	-7,6	-7,6	-4,0	-4,8**	-5,6**

* Без урахування території лівобережжя р. Дністер і м. Бендери.

** Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та даних по Донецькій і Луганській областях.

Джерело: <https://knoema.com/search?query=natural+increase+rate+&pageIndex=&scope=&term=&correct=&source=Header>

Звужений режим відтворення населення, притаманний Україні на сучасному етапі, зумовлений перебігом її демографічної історії протягом останніх століть. Слід зазначити, що на межі XIX та XX століть народжуваність на території України була однією з найвищих у тогочасній Європі. За деякими даними, на той час покоління батьків заміщалося майже вдвічі чисельнішим поколінням дітей [64, 352]. На початку XXI століття, на жаль, спостерігається протилежна ситуація — Україна ввійшла до групи країн з найнижчим рівнем народжуваності. Зниження народжуваності є одним з чинників у розвитку процесу депопуляції.

2.2.4. Показники природного руху населення

Об'єктом дослідження природного руху є кількість народжених і померлих, приріст населення, загальна чисельність всього населення, кількість шлюбів та розлучень у розрізах статі, віку, типу місцевості, регіону. Показники природного руху населення поділяють на абсолютні та відносні й обчислюють за певний період часу.

До абсолютних показників природного руху населення належать:

- 1) кількість народжених;
- 2) кількість померлих;
- 3) природний приріст;
- 4) середня тривалість життя;
- 5) кількість зареєстрованих шлюбів та розлучень.

Абсолютні дані свідчать про обсяги змін, які відбуваються, і без них неможливо обійтися при аналізі явищ за певний проміжок часу протягом року. Дані про народження і смерть, шлюби і розлучення вводяться в систему реєстрацій актів громадянського стану, що дає можливість мати уявлення про відповідний демографічний процес за допомогою тих чи інших статистичних показників. Узагальнені дані такої реєстрації віддзеркалюють, як відомо, поточний облік природного руху, а дані про кількість прибулих і вибулих — поточний облік міграції. При реєстрації беруть до уваги і деякі характеристики людей, з якими відбулися демографічні події. Наприклад, реєструється не тільки факт народження, але й рік народження матері, її громадянство тощо, не тільки факт смерті, але й вік та інші ознаки померлого. Завдяки цьому можна мати уявлення про те, в яких групах населення відбулися ці події. Перепис дає так би мовити моментальний знімок складу населення, а поточний облік дає уявлення про те, як з плином часу змінювалась внаслідок цих подій чисельність даної групи й, водночас, чисельність та склад всього населення. Для вивчення змін в чисельності певної групи населення слід врахувати всі випадки поповнення і виходу з неї [52, 494].

Абсолютний розмір природного приросту (pure (absolute) size of natural increase) визначається як різниця між чисельністю народжених (S_b) та кількістю померлих (S_d).

$$\Delta S_{ni} = S_b - S_d \quad (2.17)$$

Природний приріст може бути від'ємним, додатним або дорівнювати нулю. Тривале зберігання від'ємного приросту призводить до депопуляції населення країни або її окремого регіону.

Варто зазначити, що кількість демографічних подій знаходиться у прямій залежності від чисельності населення (або відповідної його групи), в якому ці події відбулися, та тривалості періоду спостереження. Тому з метою отримання якомога точнішої оцінки демографічних процесів розраховують відносні показники інтенсивності або різноманітні коефіцієнти. Кількість подій зіставляється із чисельністю населення, в якому вони відбулися, або з чисельністю тієї чи іншої соціально-демографічної групи. При цьому береться

до уваги і тривалість періоду спостереження, в якому зафіксовані події.

Через те що чисельність населення постійно змінюється, при обчисленні коефіцієнтів кількість подій зіставляється з середньою чисельністю населення, яка визначається як півсума чисельності населення на початок і кінець періоду.

До основних відносних показників належать:

1. *Загальний коефіцієнт народжуваності (K_b)* — це вимірювач рівня народжуваності, що визначається як відношення чисельності народжених на певній території у певний проміжок часу до середньої чисельності наявного населення (\bar{S}) в розрахунку на 1000 населення:

$$K_b = \frac{S_b}{\bar{S}} \cdot 1000 \quad (2.18)$$

При використанні загального коефіцієнта народжуваності варто враховувати його залежність від вікової структури, що сформувалася під впливом коливань кількості народжених і померлих у минулому. Найбільш різкі перепади у чисельності окремих поколінь спричинені зменшенням кількості народжених у роки війни, а також меншою кількістю їх дітей (через 20–25 років) та їх онуків (приблизно через 40–50 років). Крім того, на вікову структуру населення окремих територій можуть впливати зміни в обсягах і напрямках міграції.

У підручниках з демографічної статистики можна побачити таблиці (шкали), за якими пропонують оцінювати рівень народжуваності. Так, наприклад, Б. Урланіс та В. Борисов розробили шкалу, відповідно до якої рівень народжуваності вважається:

- 1) низьким, якщо загальний коефіцієнт народжуваності є нижчим за 16 проміле;
- 2) середнім — 16–24 проміле;
- 3) вище середнього — 25–29 проміле;
- 4) високим — 30–39 проміле;
- 5) дуже високим — 40 проміле і більше.

Водночас міжнародна шкала оцінки основних демографічних показників має більше ступенів, а отже, — і більше варіантів оцінки (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Міжнародна шкала оцінки основних демографічних показників

Рівень показника	Середня очікувана тривалість життя, років	Коефіцієнти смертності, ‰		Загальний коефіцієнт народжуваності, ‰	Коефіцієнти плідності		
		загальний	немовлят		загальний, ‰	сумарний, дітей	чистий сумарний, дітей
Надзвичайно низький	до 30	до 7	5–7	до 10	до 40	до 1,5	до 1,4
Дуже низький	30–40	7–10	7–10	10–12	40–48	1,5–1,8	1,4–1,7
Низький	40–55	10–12	10–12	12–16	48–64	1,8–2,2	1,7–2,1
Середній	55–65	12–15	12–15	16–25	64–100	2,2–2,8	2,1–2,7
Високий	65–70	15–20	15–20	25–35	100–140	2,8–4,0	2,7–3,6
Дуже високий	70–76	20–30	20–50	35–50	140–250	4,0–6,0	3,6–5,0
Надзвичайно високий	76 і більше	30 і більше	50 і більше	50 і більше	250 і більше	6,0 і більше	5,0 і більше

Однак необхідно мати на увазі, що висновки, які ґрунтуються тільки на загальних коефіцієнтах, можуть бути хибними, оскільки розмір загального коефіцієнта народжуваності залежить не тільки від інтенсивності народжуваності, а й від статево-вікової та шлюбної структури населення.

Приклад. Середньорічна чисельність наявного населення України за 2018 рік склала 42269,8 тис. осіб (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях). Кількість народжених обох статей — 337,8 тис. осіб. Визначити рівень народжуваності в Україні.

Загальний коефіцієнт народжуваності дорівнює:

$$K_b = \frac{337,8}{42269,8} \cdot 1000 = 7,99.$$

Як бачимо з розрахунків, на 1000 осіб в Україні у 2018 році народилося 8 немовлят, тобто рівень народжуваності низький.

2. *Загальний коефіцієнт смертності (K_d)* — це показник виміру рівня смертності населення незалежно від його чисельності, що

визначається як відношення чисельності померлих на певній території у певний проміжок часу до середньої чисельності наявного населення (\bar{S}) в розрахунку на 1000 населення:

$$K_d = \frac{S_d}{\bar{S}} \cdot 1000. \quad (2.19)$$

Динаміка загального коефіцієнта смертності залежить від змін вікової та статеві структури населення.

Приклад. Середньорічна чисельність наявного населення України за 2018 рік склала 42269,8 тис. осіб (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях). Кількість померлих обох статей — 587,7 тис. осіб. Обчислити загальний коефіцієнт смертності населення.

Загальний коефіцієнт смертності дорівнює:

$$K_d = \frac{587,7}{42269,8} \cdot 1000 = 13,9.$$

Як бачимо з розрахунків, на 1000 осіб в Україні у 2018 померло 14 осіб.

Найбільш точною комплексною характеристикою рівня смертності є *середня тривалість життя*. Цю величину можна отримати тільки з таблиць смертності в результаті досить складних розрахунків. При неможливості їх використання рекомендується застосовувати повікові коефіцієнти смертності (m_i) окремо для чоловіків і жінок:

$$m_i = \frac{S_i}{S_i} \cdot 1000, \quad (2.20)$$

де S_i — загальна чисельність померлих в i -й віковій групі за рік;

\bar{S}_i — середня чисельність населення цієї групи.

Найкраще повікові коефіцієнти смертності розраховувати для п'ятирічних вікових інтервалів (0–4, 5–9, 10–14, 15–19 і т.д.). Для інтервалу 0–4 зазвичай обчислюють показники за перший тиждень, місяць, рік.

Найчастіше в економічній практиці використовується показник *середня очікувана тривалість життя при народженні (average life expectancy at birth)*, що показує скільки років у середньому могла б прожити людина, якби протягом її життя у кожному віці зберігалися рівні смертності, зафіксовані для періоду, за який розраховується середня тривалість життя (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Середня очікувана тривалість життя при народженні в Україні [133, 350]

Період, за який розраховані показники (р.)	Середня очікувана тривалість життя при народженні, обидві статі (рр.)	у тому числі	
		чоловіки	жінки
1990	70,42	65,60	74,82
1995	66,79	61,22	72,54
2000	67,72	62,10	73,53
2005*	67,96	62,23	73,97
2010*	70,44	65,28	75,50
2015**	71,38	66,37	76,25
2018**	71,76	66,69	76,72

* Дані розраховано за два суміжні роки.

** Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та даних по Донецькій і Луганській областях.

3. *Загальний коефіцієнт природного приросту (K_{ni})* визначається як відношення абсолютного природного приросту (ΔS_{ni}) на певній території у певний проміжок часу до середньої чисельності наявного населення (\bar{S}) в розрахунку на 1000 населення:

$$K_{ni} = \frac{\Delta S_{ni}}{\bar{S}} \cdot 1000 \quad (2.21)$$

Приклад. Середньорічна чисельність наявного населення України за 2018 рік склала 42269,8 тис. осіб (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях). Кількість народжених обох статей — 337,8 тис. осіб, а кількість померлих обох статей — 587,7 тис. осіб.

Обчислити загальний коефіцієнт природного приросту населення.

Загальний коефіцієнт природного приросту населення:

$$K_{ni} = \frac{337,8 - 587,7}{42269,8} \cdot 1000 = -5,9.$$

4. *Коефіцієнт шлюбності* (K_m) — це відносна величина, що відображає частоту укладання шлюбів і обчислюється як відношення кількості зареєстрованих шлюбів (N_m) на певній території у певний проміжок часу до середньої чисельності наявного населення (\bar{S}) в розрахунку на 1000 населення:

$$K_m = \frac{N_m}{\bar{S}} \cdot 1000 \quad (2.22)$$

5. *Коефіцієнт розлучуваності* (K_{div}) — це відносна величина, що відображає частоту припинення шлюбів внаслідок розлучень і обчислюється як відношення кількості розлучень (N_{div}) на певній території за певний період часу до середньої чисельності наявного населення (\bar{S}) в розрахунку на 1000 населення:

$$K_{div} = \frac{N_{div}}{\bar{S}} \cdot 1000 \quad (2.23)$$

При аналізі стану й динаміки процесів шлюбності та розлучень слід користуватися не абсолютними, а відносними показниками. Це пояснюється тим, що кількість шлюбів, взятих у певному році, залежить від кількості чоловіків і жінок, які не перебувають у шлюбі, а розподіл кількості шлюбів за віком — від вікового складу тих, хто не перебуває у шлюбі, а також від частоти шлюбів і розлучень за минулі роки; кількість розлучень, оформлених у певному році, залежить від кількості подружніх пар, вікового складу подружжя, що в свою чергу визначається рівнем шлюбності за минулі роки.

Інформативність загальних коефіцієнтів шлюбності і розлучень (кількість шлюбів або розлучень на 1000 населення) є дуже обмеженою через їх залежність від статево-вікової та шлюбної структури населення.

Найбільш адекватне уявлення про стан і динаміку шлюбності та розлучень можна одержати на основі коефіцієнтів шлюбності та розлучень, розрахованих за даними переписів і поточного обліку населення.

Приклад. Середньорічна чисельність наявного населення України за 2018 рік склала 42269,8 тис. осіб (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях). Кількість зареєстрованих шлюбів — 228,4 тис., розлучень — 153,9 тис. Обчислити коефіцієнти шлюбності та розлучень.

Коефіцієнт шлюбності (кількість зареєстрованих шлюбів на 1000 наявного населення):

$$K_m = \frac{228,4}{42269,8} \cdot 1000 = 5,4.$$

Коефіцієнт розлучень (кількість зареєстрованих розлучень на 1000 наявного населення):

$$K_{div} = \frac{153,9}{42269,8} \cdot 1000 = 3,6.$$

2.2.5. Механічний рух населення. Міграція: сутність і види

Механічний рух населення характеризується просторовим переміщенням населення, що отримало назву «міграція».

Міграція населення (*migration of population*, від латин. *Migratio* — переселення) — це переміщення людей (*мігрантів*) через кордони тих або інших територій зі зміною місця проживання назавжди або на більш-менш тривалий час.

Через те, що міграція населення складається з міграційних потоків, поняття «міграція» вживають (в узагальнюючому сенсі) і у множині — «міграції», «міжнародні міграції» тощо. Поряд з терміном «міграція населення» в кінці XIX — на початку XX сторіччя в Росії набули

поширення терміни «міграційний рух», «механічний рух населення», «переселення». Поширений у той час термін «переселення» означав масовий рух сільського населення з аграрно-перенаселених губерній у східні та південні регіони. Тривалий час під міграцією населення розуміли постійну (безповоротну) міграцію. З огляду на це як синонімом «міграції населення» вживався термін «переселення».

Однією з основних ознак міграції населення є перетин адміністративного кордону території (країни, області, населеного пункту тощо).

Як особливий процес міграцію населення вивчають статистика, економіка, географія, демографія, історія, соціологія. У рамках цих наук розроблені теоретичні та методологічні засади вивчення міграції населення.

Процес міграції населення містить три стадії: потенційну міграцію, реальну міграцію та адаптацію населення (мігрантів) до умов життя в місцях поселення. Для будь-якої людини міграція — це одинична подія. Проте як масовий процес міграція населення складається з потоків, що належать до певного часу та території. Одна з його характерних ознак — це наявність зустрічних потоків між місцями прибуття та вибуття мігрантів. Інтенсивність міграції населення, як правило, підвищується зі зменшенням відстані (наприклад, між економічними районами).

Міграція населення тісно пов'язана з розвитком продуктивних сил, характером продуктивних відносин, відтворенням робочої сили, зокрема її розподілом і перерозподілом, розселенням населення, урбанізацією, соціальною мобільністю, тобто природним рухом населення, його структурою, рухливістю тощо. Аналіз цих зв'язків дає змогу визначити механізм міграції. З-поміж головних причин міграції населення варто виділити соціально-економічні, політичні, військові та природні умови.

Основним джерелом відомостей про міграцію населення є державна статистика, що містить поточний облік міграції, матеріали переписів населення та вибіркові обстеження.

Поточний облік міграції (migration current accounting) — це реєстрація руху населення, яку здійснюють органи внутрішніх справ. Такий облік базується на документах приписки та виписки

населення — адресних листках прибуття (вибуття) для адресно-довідкової служби та талонів статистичного обліку до листків прибуття (вибуття) для статистичної обробки в органах державної статистики.

Статистичному обліку підлягають певні категорії мігрантів: прибулі з сільської місцевості в міста, вибулі з них на постійне місце проживання, на роботу, незалежно від її характеру, на навчання тощо. Талони статистичного обліку не складаються при пересуванні осіб, які прибули на дачі на строк літнього сезону, на відпочинок чи лікування в курортні місцевості, санаторії, будинки відпочинку, на лікування в лікарні, у відпустку чи канікули, на засідання, конференції тощо. Поточний облік міграції також не враховує пересування екскурсантів, туристів, а також осіб, що змінюють місце проживання у межах одного й того ж населеного пункту чи в межах адміністративного району.

Міграцію населення досліджують за допомогою системи показників (див. пункт 2.2.6), кожен з яких розкриває переважно ту або іншу сторону явища (обсяг, склад мігрантів, напрям переміщень, їх результативність тощо).

В останні роки внесок міграції у формування складу населення багатьох країн значно збільшився. З метою розширення уявлення про міграційні переміщення, їх вплив на склад населення розглянемо класифікацію міграції за основними ознаками.

I. З погляду переміщення населення між адміністративно-територіальними одиницями (містами, селами, регіонами, державами тощо) розрізняють зовнішню та внутрішню міграцію.

1. Зовнішня міграція (*external migration*) пов'язана з перетином державного кордону. Вона також дістала назву *міжнародної міграції населення (international population migration)* і умовно поділяється на *міжконтинентальну (intercontinental)* та *внутрішньоконтинентальну (intracontinental)* міграцію.

У такій міграції виділяють два потоки: еміграцію та імміграцію.

Еміграція (*emigration*, від латин. *emigro* — виселяюсь) — це добровільне або примусове переселення в іншу країну на постійне або тимчасове проживання. Вона може бути

спричинена економічними труднощами (безробіття, безземелля селян), соціальною або національною нерівністю, переслідуваннями за політичними, релігійними та іншими мотивами тощо. Іноді еміграцією називають сукупність емігрантів, які проживають у певній країні.

Імміграція (immigration, від латин. immigro — поселяюся) — це в'їзд (вселення) у країну на постійне або тимчасове (як правило, тривале) проживання. Імміграція впливає на динаміку чисельності населення країни та особливості його статево-вікової структури, спричиняє змішування різних етнічних груп населення. Свого часу імміграція відіграла важливу роль під час заселення певних територій та формування населення таких країн, як США, Австралія, Канада тощо.

Щодо місця виїзду мігранти є *емігрантами*, а щодо в'їзду *іммігрантами*.

2. *Внутрішня міграція (internal migration)* — це переміщення населення в межах однієї країни без перетину державного кордону. Наприклад, переїзд в інше місто (село), район, область тощо. Розрізняють міграцію сільського та міського населення, міжміську міграцію та міграцію в сільській місцевості, тобто міграційні потоки «село — місто», «місто — місто», «місто — село», «село — село». Вирішальне значення має міграція «село — місто», проте з розвитком *урбанізації* підвищується роль міграції «місто — місто». У внутрішній міграції розрізняють міграцію в межах великих територіальних одиниць (наприклад, області, краю, економічного району) та між ними. Залежно від напрямку переміщення виділяють: *внутрішньорайонну, міжрайонну, внутрішньообласну, міжобласну міграції*.

У зв'язку з необхідністю перетинати державні кордони міжнародна міграція регулюється більш жорстко, ніж внутрішня. Країни, що приймають та передають, проводять спеціальну міграційну політику, прагнучи регулювати потоки мігрантів за обсягом, національним і професійним складом. Проте і в сучасних умовах можливості такого регулювання обмежені стихійністю ринкових сил, яким підпорядковується міжнародна міграція. Віддзеркаленням цього є

нелегальна міграція (наприклад, у США за різними оцінками потрапляє від 5 до 15 млн осіб нелегальних мігрантів на рік).

В основі механізму сучасної міжнародної міграції населення лежать відносно перенаселення, а також наростаючий розрив між країнами за рівнями соціально-економічного розвитку. Як правило, міжнародна міграція населення виникає за наявності великого контрасту між країнами, що приймають та передають, в двох аспектах: за рівнем економічного розвитку на користь приймаючої країни та за темпами природного приросту населення на користь передаючої країни. Дозволяючи еміграцію працездатного населення, передаючі країни розраховують на зниження безробіття, підвищення кваліфікації своїх кадрів за час їх роботи в більш розвиненій країні, надходження від них грошових переказів. Приймаючі країни натомість розраховують на приплив дешевої робочої сили в галузі з важкою фізичною або монотонною працею; більш гнучке регулювання зайнятості через стимулювання імміграції в періоди циклічних підйомів економіки та скорочення її в період спаду. Проте в умовах стихійного господарювання міжнародна міграція населення супроводжується негативними наслідками. У країнах, що приймають, непродумана міграційна політика сприятиме утворенню великих культурно чужорідних іммігрантських груп, загостренню соціальних конфліктів тощо. Для країн, що передають, еміграція сприятиме зниженню демографічного потенціалу, витоку кваліфікованих кадрів, порушенню професійно-галузевої структури робочої сили, залежності платіжного балансу від грошових переказів, порушенню соціальних, культурних та сімейних зв'язків.

II. Залежно від тривалості виділяють: *постійну, тимчасову, сезонну та маятникову міграції*.

1. *Постійна (незворотна) міграція (constant (irrevocable) migration)* пов'язана з переміщенням населення на постійне проживання до іншої країни, регіону, міста (незворотний характер зазвичай має міжконтинентальна міграція, міграція сільського населення в міста).

2. *Тимчасова (зворотна) міграція (temporary (reversible) migration)* — це один з основних видів міграції населення, для якого

характерне тимчасове (сезонне) територіальне переміщення мігрантів на роботу або навчання на певний термін у віддалені райони тощо.

3. *Сезонна міграція (seasonal migration)* — це переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до шести місяців. Вона може бути як внутрішньою, так і зовнішньою. У сезонній міграції виділяють: *економічну* (пов'язану з необхідністю забезпечення робочою силою окремих галузей економіки, що її потребують на період сезонного збільшення робіт, наприклад, сільське господарство, готельна справа тощо) та *соціально-культурну* (поїздки на навчання, лікування, відпочинок, туризм тощо). Статистична оцінка сучасної сезонної міграції ускладнюється відсутністю спеціального обліку сезонних мігрантів.

4. *Маятникова міграція (pendular migration)* — охоплює щоденні (регулярні) переміщення робочої сили з одного населеного пункту до іншого від місця проживання до місця роботи або навчання та навпаки. Її регулярність відповідає режиму трудової діяльності або навчання. Головний напрям маятничової міграції — з сіл та малих міст у великі міста. Вона є важливим джерелом формування людського капіталу у містах, створює рівноцінні умови вибору місця роботи та навчання, є одним з основних чинників розвитку транспортної інфраструктури приміських районів, сприяє підвищенню соціальної мобільності населення, поширенню міського рівня життя та подоланню відмінностей між містом і селом. До негативних наслідків маятничової міграції зараховують суттєві витрати часу на дорогу. На відміну від звичайної міграції місце життя мігрантів при цьому не змінюється, тому в сучасній статистиці маятникова міграція умовно вважається особливим видом міграції. Відомості про неї отримують побічно — за даними про роботу транспорту чи напрямку — шляхом спеціального обстеження за місцем роботи чи місцем життя мігрантів. Інколи відповідні питання вводять у програму перепису населення.

III. *Залежно від способу реалізації міграції розрізняють: організовану та неорганізовану.*

1. *Організована міграція (organized migration)* здійснюється за сприяння і з допомогою державних і суспільних органів.

2. *Неорганізована (індивідуальна, самодіяльна) міграція (unorganized migration)* реалізується власними силами і засобами самих мігрантів без матеріальної або організаційної допомоги з боку будь-яких установ.

IV. *Залежно від обставин, що зумовлюють міграцію, виділяють: добровільну та вимушену.*

1. *Добровільна міграція (voluntary migration)* — здійснюється за власним бажанням мігранта.

2. *Вимушена міграція (compelled migration)* — це сукупність територіальних переміщень, пов'язаних з постійною чи тимчасовою зміною місця проживання людей внаслідок незалежних від них обставин, як правило, всупереч їхньому бажанню (стихійні лиха, промислові аварії, екологічні катастрофи, етнічні конфлікти, військові дії, порушення основних прав і свобод громадян). Слід відрізнити її від *примусової міграції*, в основі якої лежать розпорядження цивільної або військової адміністрації (висилка, депортація тощо). У міжнародному праві жертви вимушеної міграції визначаються як біженці або переселені особи. У законодавстві деяких країн існує також категорія «вимушені переселенці» для людей, які змушені або мають намір залишити місце свого постійного проживання через переслідування та погрози щодо них або членів їхніх сімей.

V. *Залежно від дотримання чинного законодавства міграція класифікується на легальну і нелегальну.*

1. *Легальна міграція (legal migration)* — переміщення з дотриманням усіх законодавчих норм.

2. *Нелегальна міграція (illegal migration)* — переміщення з порушенням відповідних законодавчих норм.

Наведена класифікація міграції не є вичерпною і може бути розширена за рахунок використання інших ознак та врахування більшої кількості чинників, що впливають на міграцію.

VI. *Залежно від мотивів, що спонукають до переміщення, розрізняють: трудову та навчальну міграцію.*

1. *Трудова міграція, або міграція робочої сили (labour migration)*, — це просторове переміщення працездатного населення, зумовлене змінами у розвитку та розміщенні виробництва, умовах існування

населення. У трудовій міграції виділяють *міграцію кваліфікованих працівників*, серед яких окремо вирізняють процес так званого «відпливу мізків» (*brain drain*) та *міграцію некваліфікованої робочої сили*.

2. *Навчальна міграція (educational migration)* передбачає переміщення молоді у зв'язку з необхідністю здобуття освіти або проходження стажування в іншому місці. Під навчальною міграцією розуміють здобуття освіти.

Найбільший вплив на розвиток суспільства має трудова міграція. Вона зумовлена передусім економічними чинниками, а саме:

1) дією законів капіталістичного нагромадження, капіталістичного народонаселення, нерівномірності економічного розвитку, що зумовлюють відносно перенаселення в одних країнах і нестачу робочої сили в інших;

2) істотними відмінностями в умовах праці, рівнях заробітної плати та життя, ведення підприємницької діяльності тощо;

3) циклічним характером економічного розвитку, зокрема асинхронністю економічних циклів у різних країнах;

4) нерівномірним розгортанням НТП, структурних криз та структурних реформ.

Переміщення населення відбувається, як правило, з менш розвинених районів (або країн) у більш розвинені. Тому найінтенсивніші міграційні потоки утворюються між пунктами скупчення «надлишкової» робочої сили та центрами підвищеного попиту на неї.

Міграція населення відіграє величезну роль у розвитку людства. Її найважливіша соціально-економічна функція полягає у забезпеченні певного рівня рухливості населення та його територіального перерозподілу, зокрема в індустріальні центри та райони, що потребують освоєння, у сфери економіки, які швидко розвиваються. Тим самим вона сприяє більш повному використанню робочої сили, зростанню продуктивності суспільної праці тощо. Міграція змінює економічний і соціальний стан населення. Вона нерідко супроводжується зростанням освітньої та професійної підготовки, розширенням потреб та інтересів людей, які беруть участь у ній. Проте наслідки міграції населення досить суперечливі. Результатом зростання показників переміщень населення є великі втрати робочого

часу, викликані все більшою нестабільністю ринку робочої сили. Вона може викликати обезлюднення й економічний регрес одних районів і надмірну концентрацію населення в інших; спричиняти експлуатацію та дискримінацію іноземної робочої сили; зумовлювати посилення соціальних конфліктів.

Крім того, міграція населення суттєво впливає на демографічну структуру населення, адже основну масу мігрантів складають особи працездатного віку, насамперед — молодь. Через неоднакові масштаби та інтенсивність розрізняють її негайну і довготривалу дію на динаміку і склад населення. Довготривалий вплив пов'язаний з роллю міграції у відтворенні населення. Вона також впливає на розміщення і розселення населення, його соціальну структуру та етнічний склад.

2.2.6. Показники механічного руху населення

Аналіз міграційних процесів пов'язаний із багатьма труднощами, що зумовлені переважно неточностями обліку. Ці проблеми типові практично для усіх країн світу, до того ж це стосується не тільки внутрішньої, але й зовнішньої міграції. В Україні, завдяки існуванню інституту реєстрації, можна приблизно визначити кількість прибулих до того чи іншого населеного пункту; що ж до потоків вибулих, то про них органи статистики дають недостатньо достовірну інформацію, адже люди виїжджають, не турбуючись про реєстрацію свого виїзду [92, 86].

Показники, що характеризують механічний рух населення, поділяють на абсолютні й відносні.

До абсолютних належать:

1. *Чисельність прибулих* на певну територію за рік, тобто потік міграції за прибуттям.
2. *Чисельність вибулих* із певної території за рік — потік міграції за вибуттям.
3. *Міграційний або механічний приріст населення* (*migratory increase of the population*), *сальдо міграції*, *нетто-міграція*, *чиста міграція*, — це показник результату територіального переміщення

населення, що обчислюється як різниця між кількістю осіб, які переселилися на певну територію, та кількістю осіб, які виселилися з неї, за конкретний проміжок часу (квартал, рік, міжпереписний період тощо). Міграційний приріст населення характеризує лише результат міграції, а не її дійсні масштаби. Він може бути від'ємним, якщо чисельність осіб, які виселилися, більша, ніж чисельність прибулих.

Сальдо міграції населення, або міграційний приріст, обчислюють для різних потоків міграції (зовнішньої та внутрішньої, між міськими поселеннями та сільською місцевістю, між регіонами, економічними районами, країнами тощо). У разі необхідності розраховують міграційний приріст населення для окремих статевих вікових, соціальних та інших груп населення.

4. *Міграційний оборот, або валова міграція (total migration)*, — це чисельність мігрантів за окремо взятими напрямками. Загальна сума прибулих — *валова міграція за прибуттям*, загальна сума вибулих — *валова міграція за вибуттям*.

Варто зазначити, що для аналізу міграційних потоків не рекомендовано використовувати лише абсолютні показники, адже вони дають інформацію лише про масштаби міграції та залежать від чисельності населення територій. Більш точними показниками, які використовують під час аналізу міграції населення, є коефіцієнти міграції, або так звані «показники її інтенсивності». Це відносні показники, що обчислюються як відношення відповідних абсолютних показників міграції до середньорічної чисельності населення території з/без урахування міграції.

Вони розраховуються окремо за потоками вибуття і прибуття та щодо механічного приросту й обороту.

1. *Коефіцієнт інтенсивності прибуття ($K_{приб.}$)* визначається відношенням чисельності всіх прибулих упродовж року ($S_{приб.}$) до середньорічної чисельності населення (\bar{S}):

$$K_{приб.} = \frac{S_{приб.}}{\bar{S}} \cdot 1000 \quad (2.24)$$

2. Коефіцієнт інтенсивності вибуття ($K_{виб.}$) відповідно визначається відношенням чисельності всіх вибулих упродовж року ($S_{виб.}$) до середньорічної чисельності населення (\bar{S}):

$$K_{виб.} = \frac{S_{виб.}}{\bar{S}} \cdot 1000 \quad (2.25)$$

3. Коефіцієнт механічного приросту ($K_{мпр.}$), або коефіцієнт інтенсивності зміни чисельності населення за рахунок міграції, обчислюється як відношення різниці прибулих і вибулих із певної території за рік ($S_{приб.} - S_{виб.}$) до середньорічної чисельності населення цієї території (\bar{S}), у розрахунку на 1000 населення:

$$K_{мпр.} = \frac{S_{приб.} - S_{виб.}}{\bar{S}} \cdot 1000 \quad (2.26)$$

4. Коефіцієнт інтенсивності механічного обороту ($K_{моб.}$) розраховується як відношення суми прибулих і вибулих із певної території за рік ($S_{приб.} + S_{виб.}$) до середньорічної чисельності населення цієї території (\bar{S}), у розрахунку на 1000 населення:

$$K_{моб.} = \frac{S_{приб.} + S_{виб.}}{\bar{S}} \cdot 1000 \quad (2.27)$$

Приклад. У 2018 р. кількість прибулих до України становила, за офіційними даними, 62,9 тис. осіб, а кількість вибулих — 61,2 тис. осіб. Середньорічна чисельність наявного населення України за поточний рік склала 42269,8 тис. осіб (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях). Розрахувати міграційний оборот, сальдо міграції та показники інтенсивності міграції:

- 1) міграційний оборот становив: $62,9 + 61,2 = 124,1$ тис. осіб;
- 2) сальдо міграції складає: $62,9 - 61,2 = -1,7$ тис. осіб;
- 3) коефіцієнт міграції за прибуттям:

$$K_{приб.} = \frac{62,9}{42269,8} \cdot 1000 = 1,5;$$

4) коефіцієнт міграції за вибуттям:

$$K_{\text{виб}} = \frac{61,2}{42269,8} \cdot 1000 = 1,4;$$

5) коефіцієнт механічного приросту:

$$K_{\text{мтр}} = \frac{62,9 - 61,2}{42269,8} \cdot 1000 = 0,04;$$

6) коефіцієнт міграційного обороту:

$$K_{\text{моб.}} = \frac{62,9 + 61,2}{42269,8} \cdot 1000 = 2,9.$$

Ключові слова: населення, демографічні покоління, міжпереписний період, структура населення, працездатне населення, економічно активне населення, економічно неактивне населення, зайняті, безробітні, відтворення, тип відтворення, режим відтворення, рух населення, смертність, народжуваність, середня тривалість життя, природний приріст, депопуляція, механічний приріст, міграція, міграційний оборот, сальдо міграції, інтенсивність міграції.

Формули для розрахунків

№	Показник	Формула	Стор.
1	2	3	4
2.1	Чисельність наявного населення	$PP = RP - TAP + TLP$	55
2.2	Чисельність постійного населення	$RP = PP - TLP + TAP$	56
2.3	Частка кожної статі у загальній чисельності населення	$d^{m(F)} = \frac{S^{m(F)}}{\sum S} \cdot 100$	58
2.4	Коефіцієнт навантаження однієї статі іншою	$K_H^m = \frac{S^F}{S^m} \cdot 1000$ або, навпаки, —	58
2.5		$K_H^F = \frac{S^m}{S^F} \cdot 1000$	

1	2	3	4
<i>Розрахунок коефіцієнтів демографічного навантаження за державними стандартами</i>			
2.6	Загальний коефіцієнт демографічного навантаження	$K_{н.заг} = \frac{S_{0-15} + S_{>np}}{S_{np}} \cdot 1000$	60
2.7	Коефіцієнт демографічного навантаження особами допрацевдатного віку	$K_{н.д} = \frac{S_{0-15}}{S_{np}} \cdot 1000$	60
2.8	Коефіцієнт демографічного навантаження особами старше працевдатного віку	$K_{н.с} = \frac{S_{>np}}{S_{np}} \cdot 1000$	60
<i>Розрахунок коефіцієнтів демографічного навантаження за міжнародними стандартами</i>			
2.9	Загальний коефіцієнт демографічного навантаження	$K_{н.заг} = \frac{S_{0-14} + S_{65+}}{S_{15-64}} \cdot 1000$	61
2.10	Коефіцієнт навантаження дітьми	$K_{н.д} = \frac{S_{0-14}}{S_{15-64}} \cdot 1000$	61
2.11	Коефіцієнт демографічного навантаження особами старшого віку	$K_{н.с} = \frac{S_{65+}}{S_{15-64}} \cdot 1000$	61
2.12	Коефіцієнти старіння «зверху»	$d_{60+} = \frac{S_{60+}}{100+} \cdot 100$	63
2.13		$\sum_{x=0} S_x$ або $d_{65+} = \frac{S_{65+}}{100+} \cdot 100$	
2.14	Коефіцієнт старіння «знизу»	$d_{0-14} = \frac{S_{0-14}}{100+} \cdot 100$	65
2.15	Чисельність всього населення за концепцією економічної активності	$S_{15-70} = S^{ea} + S^{eina}$	67

1	2	3	4
2.16	Чисельність економічно активного населення за концепцією економічної активності	$S^{ea} = S^{emp} + S^{unemp}$	67
2.17	Абсолютний природний приріст населення	$\Delta S_{ni} = S_b - S_d$	80
2.18	Загальний коефіцієнт народжуваності	$K_b = \frac{S_b}{S} \cdot 1000$	81
2.19.	Загальний коефіцієнт смертності	$K_d = \frac{S_d}{S} \cdot 1000$	83
2.20	Повікові коефіцієнти смертності	$m_i = \frac{S_i}{S_i} \cdot 1000$	83
2.21	Загальний коефіцієнт природного приросту	$K_{ni} = \frac{\Delta S_{ni}}{S} \cdot 1000$	84
2.22	Загальний коефіцієнт шлюбності	$K_m = \frac{N_m}{S} \cdot 1000$	85
2.23	Загальний коефіцієнт розлучуваності	$K_{div} = \frac{N_{div}}{S} \cdot 1000$	85
2.24	Коефіцієнт прибуття	$K_{пр\text{и}\text{б}} = \frac{S_{пр\text{и}\text{б}}}{S} \cdot 1000$	95
2.25	Коефіцієнт вибуття	$K_{ви\text{б}} = \frac{S_{ви\text{б}}}{S} \cdot 1000$	96
2.26	Коефіцієнт механічного приросту	$K_{м\text{п}\text{р}} = \frac{S_{пр\text{и}\text{б}} - S_{ви\text{б}}}{S} \cdot 1000$	96
2.27	Коефіцієнт механічного обороту	$K_{м\text{об}} = \frac{S_{пр\text{и}\text{б}} + S_{ви\text{б}}}{S} \cdot 1000$	96

Контрольні запитання та завдання

1. Охарактеризуйте населення як суб'єкт економічних і соціальних відносин.
2. Назвіть наслідки неконтрольованого збільшення (скорочення) чисельності населення.
3. Які типи відтворення населення ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
4. Назвіть відомі вам режими відтворення та види руху населення.
5. Назвіть абсолютні та відносні показники природного руху населення.
6. Що таке міграція? Які різновиди міграції?
7. Назвіть абсолютні та відносні показники механічного руху населення.
8. У чому полягають особливості відтворення ресурсів праці?
9. Які складові входять до структури населення за методикою МОП?
10. Якими показниками характеризуються зайнятість, безробіття, економічна активність?

Тест

1. Наявне населення це:

- a) особи, які протягом тривалого часу мешкають на території певного населеного пункту незалежно від їхньої наявності на момент перепису;
- b) особи, які постійно мешкають в іншому населеному пункті, але на момент перепису перебувають у даному пункті;
- c) особи, які на момент реєстрації перебувають на території певного населеного пункту незалежно від місця постійного проживання.

2. Для розрахунку постійного населення необхідно:

- a) до населення на початок періоду додати чисельність народжених, відняти чисельність померлих, додати чисельність прибулих і відняти чисельність вибулих;
- b) від чисельності постійного виключити тимчасово відсутніх і додати чисельність тимчасово присутніх;
- c) від чисельності наявного виключити тимчасово присутніх і додати чисельність тимчасово відсутніх.

3. Показником збалансованості кількісного співвідношення чоловіків і жінок є:

- a) розподіл чоловіків і жінок за віковими групами у відносному вираженні;
- b) коефіцієнт навантаження однієї статі іншою;
- c) абсолютна чисельність чоловіків і жінок.

4. В Україні демографічне навантаження розраховують відповідно до:

- a) чинних законодавчих актів про працю;
- b) міжнародних статистичних стандартів;
- c) міжнародного права.

5. Відповідно до чинного законодавства України до осіб працездатного віку належать:

- a) жінки і чоловіки віком 15–64 років;
- b) жінки віком 14–55 роки, чоловіки — 14–60 років;
- c) жінки віком 16–54 роки, чоловіки — 16–59 років.

6. Демографічне старіння — це процес:

- a) скорочення частки людей похилого віку у загальній чисельності населення;
- b) систематичного скорочення чисельності населення з одночасним погіршенням його якісних характеристик;
- c) збільшення частки людей похилого віку та старих у загальній чисельності населення.

7. Традиційний тип відтворення населення характеризується:

- a) підвищенням народжуваності та зниженням смертності;

- b) низькою контрольованою народжуваністю та смертністю;*
 - c) високою неконтрольованою народжуваністю поряд з високою смертністю.*
- 8. До абсолютних показників механічного руху населення не належить:**
- a) чисельність прибулих;*
 - b) чисельність вибулих;*
 - c) коефіцієнт інтенсивності механічного обороту;*
 - d) сальдо міграції;*
 - e) валова міграція.*
- 9. Найбільш точною комплексною характеристикою рівня смертності є:**
- a) середня тривалість життя;*
 - b) загальний коефіцієнт смертності;*
 - c) середня очікувана тривалість життя при народженні;*
 - d) коефіцієнт смертності немовлят.*
- 10. До відносних показників, які характеризують природний рух населення, не належить:**
- a) загальний коефіцієнт народжуваності;*
 - b) загальний коефіцієнт смертності;*
 - c) загальний коефіцієнт природного приросту;*
 - d) загальний коефіцієнт міграційного обороту;*
 - e) загальний коефіцієнт шлюбності;*
 - f) загальний коефіцієнт розлучень.*

Тема 3

Концептуальні основи досліджень людського капіталу та трудового потенціалу

Тема містить основні положення та підходи до сучасного трактування категорій «людський капітал», «трудоий потенціал», «людські ресурси». Розглядаються концептуальні засади вивчення людського капіталу, людського розвитку та трудового потенціалу. Окрему увагу приділено практичним аспектам кількісного вимірювання людського розвитку та трудового потенціалу.

Зміст теми

3.1. Концепція людського капіталу

3.2. Дослідження людського розвитку: теоретичне та практичне значення

3.2.1. Концептуальні засади вивчення людського розвитку

3.2.2. Методика розрахунку індексу людського розвитку

3.2.3. Україна у світовому вимірі людського розвитку

3.3. Трудоий потенціал: сутність, складові та методики розрахунку

3.3.1. Теоретичні основи дослідження трудового потенціалу

3.3.2. Трудоий потенціал працівника

3.3.3. Трудоий потенціал підприємства

3.3.4. Трудоий потенціал суспільства

3.3.5. Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу

3.1. Концепція людського капіталу

З виникненням та розвитком громадянського суспільства увагу науковців звернено на дослідження значущості людських можливостей у соціально-економічних відносинах. Світова наукова література налічує чимало праць, що розкривають якісні характеристики людських ресурсів та їх роль у виробничому процесі. Ще у XVIII–XIX ст. у роботах класиків економічної науки, а пізніше представників неокласичного напрямку, піднімалися проблеми відтворення і розвитку людського фактора. Однією з концепцій сучасної західної економіки, що відображає переорієнтацію з проблем використання робочої сили на проблеми створення в умовах науково-технічного прогресу якісно нової робочої сили, є теорія людського капіталу. Її витоки спостерігаються ще у працях В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, К. Маркса, Дж. Міля, Дж. Кейнса, П. Самуельсона, Ф. Тейлора, Й. Шумпетера.

Теорія людського капіталу пов'язана з розвитком концепції капіталу. Ще за часів зародження капіталістичних відносин у працях класиків політичної економії при визначенні змісту поняття «капітал» трапляються спроби зарахувати до нього саму людину або її здібності. В. Петті першим висловив ідею про те, що люди з їх виробничими здібностями становлять багатство. На його думку, вбачається розумним те, що ми звемо багатством, майном чи запасом країни і що є результатом попередньої чи минулої праці, не вважати чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювати однаково [115, 82]. Подібні принципіві ідеї були висловлені також А. Смітом, який, визначаючи суть основного капіталу суспільства, писав, що капітал складається не лише з машин, споруд і землі, а також із набутих корисних здібностей усіх громадян чи членів суспільства [121, 208]. У книзі «Дослідження про природу та причини багатства народів» вчений вперше розвинув ідею інвестицій у людський капітал. Він довів, що відмінності між можливостями людей з різним рівнем освіти та професійної підготовки відображають відмінності в їхньому доході, необхідному, зокрема, для того, щоб оплатити набуття певних навичок. Тому дохід від інвестицій у професійні

знання можна порівняти з доходом від інвестицій у матеріальні засоби. Однак таке зіставлення має свої обмеження: підприємства володіють матеріальними коштами, але аж ніяк не працівниками, якщо, звичайно, мова не йде про рабовласницьке суспільство.

Один із засновників неокласичного напрямку, А. Маршал, синтезуючи численні ідеї щодо ролі людини в економіці, безпосередньо пов'язав нагромадження багатства з розвитком людини. Відповідно до його пропозиції, «вироблення багатства — це лише засіб підтримки життя людини, задоволення її потреб та розвитку її сил — фізичних, розумових і моральних. Сама ж людина — головний засіб виробництва цього багатства, і вона ж — кінцева мета багатства» [96, 246].

Постійний пошук економістами додаткових резервів та чинників економічного зростання, усвідомлення необхідності переосмислення соціально-економічного значення освіти, кваліфікації, здоров'я людини сприяли розвитку теорії людського капіталу. Вагомі здобутки у цьому напрямі належать економістам ХХ століття. Офіційною датою народження теорії людського капіталу вважається жовтень 1962 року, коли була опублікована серія статей, присвячених безпосередньо цій проблемі. Фундаментальні праці Т. Шульца, Г. Беккера, Е. Денісона, Л. Туроу, Й. Бен-Поретта, М. Блауга, Дж. Кендріка, присвячені розширенню категоріального апарату людського капіталу, сприяли визнанню цієї теорії як самостійного напрямку економічної науки.

Концептуальною основою теорії людського капіталу стала адаптація неокласичної теорії капіталу до процесів формування професійних знань, умінь і навичок та використання робочої сили. Знання людини та її професійна компетентність були визнані особливою формою капіталу, з огляду на те, що як і стосовно матеріально-речовинних засобів виробництва їх формування вимагає і від особистості, і від суспільства в цілому певних інвестицій, здатних забезпечити отримання значно вищого прибутку. Під відтворенням людського капіталу почали розуміти процес створення продуктивних характеристик шляхом інвестицій на освіту, охорону здоров'я, фахову підготовку працівника та підвищення його кваліфікації тощо.

Теорія людського капіталу побудована на дослідженнях залежності доходів суспільства, підприємства та окремих працівників від знань, навичок і природних здібностей останніх.

Під *людським капіталом (human capital)* розуміють продуктивні здібності, знання та вміння індивіда. За вихідне теоретичне посилення при трактуванні продуктивних характеристик людського капіталу береться сутність категорії «капітал» як потенційної здатності протягом певного періоду часу створювати продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу. Людський капітал у світовій економічній практиці розглядається як найцінніший виробничий (продуктивний) ресурс, який, порівняно з іншими занадто зношеним основним капіталом, невпинно оновлюється, вдосконалюється, виступає могутнім чинником економічного та соціального прогресу. За Т. Шульцем, *концепція капіталу виходить із наявності чогось реально існуючого, що має економічну властивість надавати майбутні вартісні послуги* [159, 48].

Дослідження людського капіталу в нашій країні тривалий час було обмежене, адже не визнавалися ринкові відносини у сфері праці. Науковий інтерес до цієї проблематики виник на стику 70–80 рр. і був пов'язаний із розробками С. Струмиліна, В. Гойла, А. Дайновського і Р. Капелюшнікова. Пізніше активізації досліджень у зазначеному напрямі сприяло становлення ринкових відносин. У той час з'явилося чимало наукових праць (Л. Абалкін, О. Власюк, В. Геєць, В. Голіков, С. Дятлов, Г. Євтушенко, М. Зверяков, М. Згуровський, С. Кіреєв, А. Корицький, М. Критський, В. Куценко, Е. Лібанова, В. Макаров, В. Марцинкевич, С. Пирожков, А. Чухно та ін.).

Виникнення та поширення в економічній науці альтернативних концепцій людського капіталу зумовлено реаліями ринкової економіки, що останніми роками стають дедалі помітнішими і в нашій країні. Дуже часто у справі збільшення доходів важливішими є не знання, вміння та освіта, а знайомства та зв'язки людини. Ґрунтовна освіта і міцне здоров'я ще не гарантують отримання відповідного доходу. Кожен з нас знає десятки прикладів, коли люди з однаковою освітою, досвідом та інтелектуальним потенціалом опинилися на різних полюсах матеріального добробуту. У реальному житті

діє безліч різноманітних, нерідко випадкових, факторів, від яких залежать доходи і добробут людини. Ця обставина вже вивчається економічною наукою. Наприклад, дослідженнями Фонду Карнегі та Технологічного інституту Карнегі ще в першій половині ХХ століття було встановлено, що фінансові успіхи спеціалістів, навіть у таких технічно складних галузях економіки, як машинобудування, приблизно лише на 15 % зумовлюються їхніми професійними знаннями і на 85 % — умінням спілкуватися з колегами, тобто особистісними якостями та здатністю керувати людьми [80, 17–18].

Слід також зазначити, що нині існують і з'являються все нові професії, представники яких мають дуже високі заробітки, але фінансовий успіх яких не завжди цілком, а часом і зовсім не можна віднести лише на рахунок їхнього освітнього рівня чи здоров'я (моделі рекламного бізнесу, кінозірки, знамениті професійні спортсмени та ін.).

Альтернативні концепції людського капіталу намагаються врахувати весь спектр якостей людини, які можуть приносити доходи і які не бралися до уваги при традиційному підході. Щоправда, у традиційному підході повністю не заперечується вплив природних здібностей на розмір доходу. Наприклад, Е. Денісон пояснює 60 % різниці в заробітках людей безпосереднім впливом освіти, а 40 % — нерівністю їхніх здібностей [140, 69–70]. У 70–80-х роках минулого століття ряд науковців, які проводили дослідження у цій галузі, відносили на рахунок нерівності здібностей різницю в доходах людей у межах 10–25 % [75, 34]. Однак, визнаючи вплив здібностей людини на розмір її доходів, представники традиційного підходу відводять їм другорядну, несуттєву роль. Природні здібності вони вважають лише передумовою, від якої залежить ефективність навчання чи підтримання здоров'я. А дехто з прихильників традиційних поглядів узагалі заперечує подібний вплив. Наприклад, на думку Т. Шульца, дедалі сумнівнішим є те, що значна частина заробітків, які ми приписуємо освіті та вищій освіті, може бути економічною рентою на природжені здібності [158, 69].

За альтернативного підходу, природні здібності та якості людини у справі одержання грошових доходів оцінюються дуже високо.

Деякі вчені вважають міру їх впливу навіть більшою за вплив освіти. Наприклад, П. Тобмен, провівши низку досліджень, дійшов висновку, що на частку генетичного потенціалу людини припадає 45 % різниці в заробітках, на частку соціального походження — 12 %, а на частку освіти тією мірою, якою вона не є передавачем глибинніших чинників, — тільки близько 6 % [160, 393].

Продуктивні якості та характеристики людини прихильниками основоположної теорії людського капіталу визнані особливою формою капіталу на підставі того, що їх розвиток потребує значних витрат часу та матеріальних ресурсів і вони, подібно до фізичного капіталу, забезпечують своєму власникові грошовий дохід.

Узагальнюючи наукові підходи до вивчення людського капіталу, слід виокремити основні методологічні положення цієї теорії, що сприяли підвищенню ефективності регулювання соціально-економічних процесів будь-якої країни:

— висококваліфікована робоча сила (людські ресурси) як набуті фізичні можливості, знання та вміння містить всі ознаки капіталу, тобто за рахунок раніше вкладених у людину інвестицій та подальшого ефективного використання сформованого людського капіталу можна отримувати додатковий прибуток;

— повне використання та віддача від сформованого людського капіталу здійснюються не автоматично, а мають забезпечуватися ефективним менеджментом людських ресурсів, який за значенням та методами суттєво відрізняється від фінансового менеджменту, управління матеріальними ресурсами тощо;

— носіями людського капіталу виступають конкретні люди, а власниками та користувачами — інвестори в людський капітал, які брали участь у його створенні.

Одним з найважливіших здобутків теорії людського капіталу стало обґрунтування провідної ролі людини та її здібностей у суспільному виробництві. Ця теорія зумовила нове осмислення необхідності інвестицій як суспільства, так і окремого індивіда в освіту, охорону здоров'я, підвищення кваліфікації, покращання умов життя. Якщо раніше більшість економістів зараховували ці витрати до витрат на споживання, то прихильники теорії людського капіталу

переважну більшість цих витрат вважають інвестуванням, здатним забезпечити довготривалу віддачу.

Перспективи світової економіки ХХІ ст. визначаються характером переходу країн до нового етапу розвитку продуктивних сил: від індустріальної стадії, на якій домінувало велике механізоване машинне виробництво, до постіндустріальної, де переважатимуть сфера послуг, наука, освіта тощо. Виробництво матеріальних благ, безумовно, збереже свою значущість, але його економічна ефективність буде визначатися насамперед використанням висококваліфікованих кадрів, нових знань, технологій і методів управління.

Отже, на перший план висуваються спосіб виробництва та передачі знань і, власне, сама людина — її інтелектуальний потенціал. За розрахунками Всесвітнього банку, в складі національного багатства США основні виробничі фонди (будівлі, споруди, машини та устаткування) складають лише 19 %, природні ресурси — 5 %, а людський капітал — 76 % [96, 6]. Тому все більша частина дослідників вважає людський капітал найціннішим ресурсом постіндустріального суспільства, набагато ціннішим, ніж природне або накопичене багатство. Вже зараз в усіх країнах людський (інтелектуальний) капітал визначає темпи економічного розвитку і науково-технічного прогресу. А отже, посилюється увага суспільства до системи освіти як основи формування цього потенціалу.

Теорія людського капіталу є методологічним підґрунтям формування та реалізації державних програм у соціально-трудовій сфері. Так, висновки щодо економічної значущості інвестицій в освіту сприяли безпрецедентному розвитку сфери освіти та системи професійної підготовки кадрів у багатьох країнах.

Науково-технічна революція й органічно пов'язані з нею процеси глобалізації економіки та трансформації індустріального суспільства в інформаційне суттєво впливають на відтворення людського капіталу в усіх країнах. По-перше, розширюється сфера його використання, особливо висококваліфікованих спеціалістів у країнах, що широко застосовують сучасні інформаційні технології та ведуть активну інноваційну діяльність. Відповідно стає все більш важливою роль мігрантів у економіці таких країн. По-друге,

процес відтворення людського капіталу набуває глобального характеру. Фахівці, підготовлені як на виробництві, так і у сферах науки та її технологічного прикладання, працевлаштовуються в усьому світі, і масштаби цього явища різко зростають. По-третє, посилюються інтеграційні тенденції у відтворенні людського капіталу, що ведуть до створення міжнародних центрів підготовки та перепідготовки кадрів, прискорення розвитку міжнародного взаємного обміну виробничим досвідом та науковими розробками, зокрема у сфері інтелектуальної праці та інформаційної економіки.

Сучасний ринок праці вимагає розвитку особистості, підготовки спеціаліста, який поєднуватиме у собі риси власника, організатора, економіста і висококультурного громадянина. За існуючими оцінками, вкладення в людський капітал є значно ефективнішими, ніж інвестиції, скажімо, в розширення та модернізацію основних фондів. Саме завдяки зростанню обсягів інвестицій в освіту розвинені країни Заходу зберігають своє провідне становище у світовій економіці. Більшість держав, що не володіє запасами сировинних ресурсів (Японія, Тайвань, Корея), стратегією свого розвитку обрали саме освіту та розвиток людини. Завдяки цьому вони досягли значних успіхів у прискоренні науково-технічного прогресу, піднесенні економіки в цілому.

3.2. Дослідження людського розвитку: теоретичне та практичне значення

3.2.1. Концептуальні засади вивчення людського розвитку

Концептуальний підхід до людського розвитку, розроблений на основі наукових теорій групою експертів Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), вперше був викладений у всесвітній Доповіді про розвиток людини за 1990 рік. Концепція людського розвитку виходить з визнання неможливості звести суспільний прогрес до зростання грошового доходу

чи примноження матеріального багатства. Вона базується на положенні, що економіка існує для розвитку людей, а не люди — для розвитку економіки. Концепція трактує людський розвиток як мету та критерій суспільного прогресу, як засіб збільшення доходу, що набуває цінності лише тоді, коли реально впливає на добробут людей [161, 21]. За жодних темпів економічного зростання суспільний прогрес неможливий, якщо не реалізовані важливі для людини можливості.

Людський розвиток (human development) визначається як процес розширення людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, задекларованими правами людини, суспільною повагою до особистості. Матеріальний добробут розглядається як одна з базових можливостей вибору, але він не є найвищою метою. Людський розвиток — це процес розширення вибору і досягнутий рівень добробуту [162, 10].

Водночас людський розвиток може розглядатися і як чинник зростання продуктивності праці та національного доходу, проте це зростання має сенс лише у тому разі, коли воно справді впливає на розширення діапазону можливостей людей.

Концепції людського розвитку та людського капіталу мають чимало спільного, проте вони не тотожні. Об'єктом концепції людського розвитку є людський потенціал, який за своїм змістом є значно ширшим поняттям, ніж людський капітал. У концепції людського капіталу інвестиції в людину розглядаються як засіб збільшення продуктивності праці й доходу, що у свою чергу визначає їх економічну ефективність. У концепції людського розвитку високорозвинена успішна людина — це мета, а забезпечення її добробуту — це кінцеве завдання розвитку, людський потенціал розглядається не як засіб досягнення добробуту людей, а як невід'ємний компонент останнього.

За логікою концепції людського розвитку, розширення пропозиції товарів і послуг у результаті зростання їх виробництва може або сприяти розширенню можливостей людини, або ні. У будь-якому разі це сприяння відбувається опосередковано і неоднозначно, тож не може бути єдиною метою. Отже, обсяг валового національного

продукту не може бути основним і єдиним показником рівня розвитку країни. Більше того, зростання обсягів виробництва та доходів сприяє розвитку людського потенціалу дедалі повільніше, тобто матеріальне збагачення дедалі менше зумовлює розширення можливостей людей, забезпечує віддачу. Витрати на освіту, зміцнення здоров'я, інші аспекти розвитку людей забезпечують економічну віддачу, яка нерідко перевищує віддачу від інвестицій у фізичний капітал (основні фонди), тому ці види витрат також слід визнавати інвестиціями. Логіка концепції людського розвитку полягає в тому, що саме люди стають центром, фокусом теорії розвитку, адже вони є одночасно як головною метою суспільного розвитку, так і найважливішим його чинником та інструментом власного розвитку.

Людський розвиток розглядається і як *процес розширення людського вибору, і як досягнутий рівень добробуту людей*. Говорячи про розширення вибору, мають на увазі, що фактично цей вибір стосується безмежного кола проблем, які впливають на життя людей, і це коло історично та територіально змінюється.

На будь-якому етапі розвитку людства існують три ключових блоки проблем, три групи потреб людини: прожити довге й здорове життя; набувати, розширювати й оновлювати знання; мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя. Той чи інший рівень розв'язання цих проблем визначає і спосіб життя, і перспективи вирішення інших життєвих питань. Політична, економічна, соціальна свобода, дотримання прав людини, свобода пересування та вибору місця проживання, добробут в сімейному житті й особисте щастя, реалізація творчих здібностей, повага з боку довколишніх і самоповага — це далеко не повний перелік прав і можливостей, які високо цінують люди в усьому світі. Однак забезпечення цих прав буде вкрай проблемним, якщо не будуть реалізованими права на охорону здоров'я, здобуття освіти, доступу до засобів існування.

Матеріальне багатство, на збільшення якого орієнтувалися попередні концепції розвитку, і яке ще й нині багатьма людьми часто розглядається як найважливіша цінність, справді має велике значення в житті людей. Проте це значення не є вирішальним, його не слід перебільшувати й ідеалізувати з огляду на деякі причини. По-перше,

багатство не є неодмінною умовою демократії, рівноправності у суспільстві, збереження й розвитку культурної спадщини. По-друге, багатство саме по собі не гарантує правопорядку та соціальної злагоди. По-третє, людські потреби не зводяться до матеріального збагачення: тривале і здорове життя, причетність до культури і науки, творча і суспільна активність, можливість самореалізації та самовираження, життя у гармонії з природою для багатьох людей були і залишаються або стають значущими цінностями, до того ж нерідко важливішими, ніж нарощування багатства.

Рівень доходу, досягнутий в країні (як і в родині) у теперішній час, не гарантує економічного процвітання в майбутньому. Проте якщо отриманий дохід достатньою мірою інвестується у людський розвиток, то й економічні показники в майбутньому будуть значно кращими, ніж нині. Характерна особливість концепції людського розвитку полягає в положенні, згідно з яким людям не потрібен безкінечно високий дохід для забезпечення гідного рівня життя. Вищий дохід у цілому сприяє розширенню вибору людини, але цей вплив зменшується по мірі збільшення доходу. Можна сказати, що діє принцип спадної корисності доходу для людського розвитку. Концепція людського розвитку пропонує такі способи оптимізації зв'язку між економічним зростанням та людським розвитком:

- 1) нарощування обсягу інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприяє реалізації здібностей людей, їхній активній участі у виробництві та розподілі благ;
- 2) справедливий розподіл доходу та багатства, що забезпечує матеріальну основу розвитку людського потенціалу менш конкурентоспроможних груп населення;
- 3) досягнення збалансованості соціальних витрат, що дуже зміцнює економічну базу соціальної сфери суспільства;
- 4) розширення можливостей людей щодо здійснення свого вибору в політичній, соціальній і економічній сферах, до того ж особливої уваги потребують ті групи населення, чії можливості були з різних причин обмеженими (наприклад, жінки).

Отже, концепція людського розвитку об'єднує вирішення питань виробництва та розподілу товарів і послуг з розв'язанням проблем

формування та використання здібностей і можливостей людей, розглядаючи розвиток людських здібностей як кінцеву мету суспільного прогресу безвідносно до їх впливу на виробництво доходу. У фокусі концепції людського розвитку — людина, якнайповніше задоволення її потреб, усебічний розвиток її здібностей. Розвиток суспільства, за цією концепцією, означає постійне розширення можливостей для задоволення не лише фізичних, а й духовних потреб людей.

Базовим принципом концепції людського розвитку, на відміну від проголошеної політики постійного надання підтримки знедоленим людям, є забезпечення випереджувальних заходів з недопущення зубожіння, безробіття, втрати здоров'я тощо шляхом стимулювання розвитку людей, підвищення їхньої ролі у суспільстві, розширення можливостей вибору способу життя, прийняття рішень щодо своєї долі з одночасним посиленням відповідальності за прийняте рішення та його виконання.

Отже, вибір типу економічного зростання, орієнтованого на людський розвиток, вимагає своєрідного перелому в поглядах на співвідношення економічного та соціального аспектів розвитку. У традиційному трактуванні соціальний аспект вважався похідним від економічного, людський розвиток — залишковим додатком до економічного, до того ж у традиціях переважно індустріального розуміння економічного добробуту та могутності. Але інформаційна революція вже сприяла створенню нової, постіндустріальної економічної моделі побудови суспільства, за якої економічна могутність створюється та примножується переважно за рахунок творчої інноваційної праці — управління інформаційними потоками, створення високих технологій тощо. Обов'язковими умовами реалізації такої моделі є висока трудова мотивація та безперервний розвиток людей, а відповідно — постійне зростання цінності кожної особистості, розширення людських потреб та можливостей щодо їх задоволення. На такій інтелектуальній основі ПРООН були створені організаційні рамки для поширення ідей концепції та практики людського розвитку в усьому світі.

З року в рік звіти про людський розвиток змінювали світосприймання багатьох людей по всьому світу, оскільки проголошували, що, окрім економічного зростання, дуже важливим є розподіл національного доходу з метою забезпечення рівних шансів всім людям прожити тривале, здорове та продуктивне життя.

Загострення екологічної ситуації на планеті, демографічні, економічні, політичні та соціальні ризики, що перешкоджають досягненню Цілей розвитку тисячоліття ООН, вимагали створення парадигми нового часу, переосмислення концепції людського розвитку та удосконалення підходів до його оцінки. У зв'язку з цим у 2010 році на розсуд світовій спільноті у 20-му ювілейному випуску Доповіді ООН про людський розвиток було представлено нове трактування концепції людського розвитку. У Доповіді говориться, що *людський розвиток — це процес розширення свобод для людей прожити довге, здорове та творче життя, на реалізацію інших цілей, що є цінними для особистості; приймати активну участь у забезпеченні справедливості та стійкого розвитку на планеті*. Запропонована концепція одночасно проголошує людей бенефіціаріями⁶ та рушійною силою людського розвитку.

Відповідно до нового трактування людський розвиток складається з трьох компонентів.

1. *Благоустрій* — розширення реальних свобод особистості з метою забезпечення її процвітання. Зокрема свободи поділяються на дві групи: свободи, які пов'язані з можливостями, та свободи, які пов'язані з процесами.

Свободи, які пов'язані з можливостями, — це свободи людського вибору. Вони передбачають, що у людей завжди є можливості вибору політики, хоча й не безмежні. Дехто надає перевагу подоланню бідності, забезпеченню прав людини та сталого розвитку. У той час інші — заохочують еліту, перешкоджають свободі об'єднань та виснажують природні родовища. Реалізація принципів

⁶ *Бенефіціарій* (латин. — благодійний, добродійний) — об'єкт благодіяння, людина або група осіб, на користь яких здійснюється певна позитивна моральна дія; вигодонабувач, особа, на користь якої укладається угода (т.з. угода на користь третьої особи) і яка не бере безпосередньої участі в її укладанні.

неупередженості з метою встановлення балансу між соціальною справедливістю та стійкістю надзвичайно важлива. За високого людського розвитку людина може займатися творчістю, реалізувати власні ціннісні потреби.

Свободи, які пов'язані з процесами, — це свободи, що передбачають можливість участі людей у політичних, економічних та суспільних процесах. Вони включають розширення прав та можливостей і розвитку демократії на всіх рівнях.

2. *Розширення прав та можливостей та агентність* — можливість індивіда та груп людей діяти й отримувати результати;

3. *Справедливість* — підвищення соціальної справедливості, забезпечення стійкості результатів у часі, повага до прав людини та цілей суспільства.

3.2.2. Методика розрахунку індексу людського розвитку

Концепція людського розвитку створювалася ПРООН саме для вирішення завдань сприяння людському розвитку у всесвітньому масштабі, на міжнародному рівні. У першому Звіті про людський розвиток аналізувалися суто економічні показники національних досягнень. З огляду на те, що динамічний приріст валового внутрішнього продукту сам по собі не є показником високої якості суспільного розвитку, міжнародні організації, зокрема ООН і Міжнародний банк реконструкції та розвитку, рекомендували для оцінки розвитку будь-якої країни використовувати індекс людського розвитку (ІЛР), в якому комбінуються соціальні й економічні параметри.

Методологія розрахунку індексу людського розвитку (human development index — HDI) ПРООН ґрунтується на мінімальному наборі показників, за якими можна зібрати достовірні порівняльні дані в усіх країнах світу. Індекс людського розвитку є агрегатним показником прогресу за трьома вимірниками: здоров'я, освіта та рівень життя. Кожен з показників кількісно

відображує один з основних напрямів (вимірів) людського розвитку, що загалом характеризують ключові можливості забезпечення всього процесу людського розвитку: прожити довге й здорове життя (вимір — здоров'я); набути, розширювати й оновлювати знання (вимір — освіта); мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідну якість життя (вимір — рівень життя).

Вимір *здоров'я* відображає можливість людей прожити тривале й здорове життя. Хоча прямого зв'язку між довголіттям і здоров'ям населення немає (наприклад, нерідко молоді та здорові люди гинуть у військових конфліктах, а хронічно хворі з допомогою досягнень медицини живуть довго), однак продовження життя в загальному випадку бажане для людей. Значення продовження життя базується на загальній переконаності у тому, що тривале життя цінне як безпосередньо саме по собі, так і з огляду на різні непрямі переваги, тісно з ним пов'язані, наприклад, з огляду на можливість розширення можливостей щодо використання переваг освіти, досягнень науки, високого рівня життя тощо. Чисельною характеристикою виміру *довголіття* обрано показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні. Це один з найпоширеніших показників міжнародної статистики, що розраховується майже для всіх країн світу за зіставною методикою та виражається, як правило, в роках. Він показує, скільки років у середньому могла б прожити людина, якби протягом її життя у кожному віці зберігалися рівні смертності, зафіксовані для періоду, за який розраховується середня очікувана тривалість життя.

Показник *освіти* також важливий не лише сам по собі. Цей вимір людського розвитку відображає можливості людей здобувати знання і розвивати здібності для повноправної та багатогранної участі в суспільному житті. У сучасних умовах цінність освіти є особливо високою, і вона дедалі зростатиме у міру розвитку науково-технічної революції та інтелектуалізації праці. Особливістю цього показника є те, що він складається з двох компонентів: середньою і очікуваною тривалістю навчання.

Показник *рівня життя* відображає можливості доступу людей до матеріальних ресурсів, необхідних для гідного існування, зокрема ведення здорового способу життя, забезпечення територіальної та соціальної мобільності, обмін інформацією й участь у житті суспільства. Цей вимір, безумовно, є найскладнішим для оцінки та трактування людського розвитку. ПРООН наголошує, що матеріальний стандарт життя (або персональне багатство) лише відкривають для людини певні можливості, однак не детермінують використання цих можливостей. Тобто це засіб, що розширює можливості вибору, але не визначає сам вибір. Матеріальний рівень життя у розрахунку ІЛР характеризується скоригованим реальним (тобто розрахованим за паритетом купівельної спроможності національної валюти) валовим національним доходом (ВНД, gross national income) на особу.

Для принаймні часткового згладжування суперечностей показника ВНД на особу як виміру людського розвитку використовуються певні методичні прийоми. По-перше, ВНД на особу перераховується в міжнародну валюту (на практиці — долар США) не за офіційним обмінним курсом, а за паритетом купівельної спроможності (ПКС), що визначається кількістю одиниць національної валюти, необхідною для придбання певного «кошика» товарів і послуг, аналогічного до того, який можна купити на 1 долар у США. По-друге, для врахування спадної корисності доходу, що зростає, використовується процедура логарифмічного нормування ВНД. У такому розрахунку будь-який приріст доходу дисконтується, однак має певну цінність, а зменшення граничної корисності відображається специфікою самої логарифмічної функції.

ІЛР є своєрідним рейтинговим показником, що дає змогу методологічно коректно та інформаційно обґрунтовано визначати місце кожної країни на єдиній шкалі. Узагальнені розрахунки доповнюються аналітичними даними за більш широким колом показників, що так чи інакше характеризують різні аспекти людського розвитку.

Отже, для кількісного представлення трьох базових вимірів людського розвитку за удосконаленою методикою ПРООН

використовуються такі індикатори: середня очікувана тривалість життя при народженні (показник довголіття); рівень грамотності населення країни (середня кількість років, витрачених на навчання) середня⁷ та очікувана тривалість навчання⁸ (показник освіченості); скоригований за паритетом купівельної спроможності реальний ВНД на особу⁹ (показник рівня життя). Перераховані індикатори вимірюються різними одиницями вимірювання, вони змінюються нерівномірно та нерідко — різноспрямовано. Тому для побудови загального індексу людського розвитку потрібне агрегування цих індикаторів, тобто зведення їх воедино. Індекс людського розвитку розраховується як середня геометрична нормалізованих індексів довголіття, доступу до освіти та рівня життя.

Перший етап розрахунку ІЛР полягає у створенні підіндексів для кожного вимірника. Щоб перетворити показники в індекси зі шкалою від 1 до 0, встановлюють мінімальні та максимальні значення (так звані цільові орієнтири).

⁷ Середня тривалість навчання замінила показник грамотності (частка грамотних серед населення, старшого 15 років), що використовувався до 2010 року.

⁸ Очікувана тривалість навчання — це тривалість навчання, на яку за існуючого рівня охоплення шкільною освітою може розраховувати дитина. Вона замінила показник охоплення дітей шкільною освітою, що використовувався до 2010 року.

⁹ За новою методологією розрахунку ІЛР для виміру матеріального добробуту замість ВВП, скоригованого за ПКС, рекомендовано використовувати ВНД на особу. Це пояснюється тим, що у світі існують величезні розбіжності між доходом жителів країни та її внутрішнім виробництвом. Частина доходу, що заробляється резидентами, спрямовується за кордон, деякі резиденти отримують грошові доходи з-за кордону, а окремим країнам надається суттєва матеріальна допомога. Наприклад, через надходження значних грошових сум з-за кордону ВНД Республіки Філіппіни набагато перевищує ВВП; а завдяки міжнародній підтримці ВНД Тимор-Лешті у багато разів перевищує ВВП. ВНД виражений з використанням коефіцієнта конвертації, що дозволяє проводити порівняння за країнами. Така конвертація необхідна для врахування розбіжностей у вартості долара між країнами.

Ознака	Індикатор	Мінімум	Максимум
Здоров'я	середня очікувана тривалість життя при народженні	20	85
Освіта	середня кількість років, витрачених на навчання	0	18
	очікувана тривалість навчання	0	15
Рівень життя	ВНД у дол. США на особу	100	75 000

Оскільки для агрегування використовується середнє геометричне, то максимальне значення не впливає на порівняння (у відсотках) між будь-якими двома країнами або періодами часу. Максимальні значення присвоюються найвищим значенням індикаторів у розрізі країн за певний часовий проміжок (наприклад, за 20 років). На порівняння впливатимуть мінімальні значення, тому використовуються певні величини, як-от прожитковий мінімум або «звичайний» нуль. Таким чином, прогрес вимірюється порівняно з мінімальними рівнями, які необхідні суспільству для виживання протягом певного періоду часу. За мінімальні значення ПРООН використовує: очікувану тривалість життя при народженні — 20 років, для обох змінних у сфері освіти — 0 років¹⁰, для ВНД на особу 100 дол. США¹¹.

Після визначення мінімальних та максимальних значень розраховуються підіндекси за формулою:

$$I = \frac{\ln x_{\phi} - \ln x_{\min}}{\ln x_{\max} - \ln x_{\min}},$$

де x_{ϕ} — фактичне значення;

x_{\min} — мінімальне значення показника;

x_{\max} — максимальне значення показника.

Так наприклад, *індекс очікуваної тривалості життя* ($I_{liffe,i}$) обчислюється за формулою:

$$I_{liffe,i} = \frac{x_i - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}}, \quad (3.1)$$

¹⁰ Уявлення про мінімальний рівень освіти пояснюється тим, що суспільства можуть існувати без формальної освіти.

¹¹ 163 дол. США — це найменше значення, яке перевищує межу бідності; було досягнуто Зімбабве у 2008 році.

x_{min} — мінімальне значення показника;

x_{max} — максимальне значення показника.

3.2. Дослідження людського розвитку: теоретичне та практичне значення

де x_i — очікувана тривалість життя при народженні населення i -ої країни;

x_{min} — мінімальне значення показника;

x_{max} — максимальне значення показника.

Наразі за максимальне та мінімальне значення використовується 83,2 та 20 років відповідно.

Індекс освіти ($I_{educ,i}$) i -ої країни обчислюється за формулою:

$$I_{educ,i} = \frac{\sqrt{I_{T_i} \cdot I_{\bar{T}_i}} - 0}{x_{max} - 0}, \quad (3.2)$$

де $I_{\bar{T}_i}$ — індекс середньої тривалості навчання населення i -ої країни;

I_{T_i} — індекс очікуваної тривалості навчання населення i -ої країни.

Складові цього індексу $I_{\bar{T}_i}$ та I_{T_i} обчислюються за такою самою формулою, що й очікувана тривалість життя при народженні (3.2).

При цьому:

x_i — середня тривалість навчання населення i -ої країни (для розрахунку $I_{\bar{T}_i}$) і очікувана тривалість навчання населення i -ої країни (для розрахунку I_{T_i});

x_{max} — максимальне значення обох показників (прийняте на рівні зведеного індексу освіти Нової Зеландії у 2010 р. — 0,951);

x_{min} — мінімальне значення обох показників (прийняте на рівні 0).

Оскільки індекс кожного виміру є заміщуваним показником можливостей стосовно відповідного виміру, то функція трансформації від доходу до можливостей буде ввігнутою кривою. Таким чином, для доходу використовують логарифми від мінімального і максимального значень.

Індекс скоригованого ВНД ($I_{inc,i}$) на особу обчислюється за формулою:

$$I_{inc,i} = \frac{\ln x_i - \ln x_{min}}{\ln x_{max} - \ln x_{min}}, \quad (3.3)$$

де x_i — скоригований реальний ВВД у розрахунку на рік за ПКС на особу i -ої країни;

x_{max} — максимальне значення показника (прийняте на рівні 108 211 доларів США на рік);

x_{min} — мінімальне значення показника (прийняте на рівні 163 доларів на рік).

Наступним етапом є агрегування підіндексів для розрахунку ІЛР, тобто розрахунок середнього геометричного:

$$ІЛР(HDI) = \sqrt[3]{I_{life,i} \cdot I_{educ,i} \cdot I_{inc,i}} \quad (3.4)$$

Цей індекс дійсно відображає рівень досягнень певної країни у сфері розвитку людських ресурсів. Тож значення ІЛР для кожної країни свідчить про те, скільки ще слід зробити цій країні для досягнення певних цілей — середньої тривалості життя 83,2 років, підвищення зведеного індексу навчання, а також рівня середньорічних доходів на особу в розмірі 108 211 доларів США за паритетом купівельної спроможності національної валюти. Ці цілі тим ближчі, чим ближчим є значення ІЛР до одиниці.

Приклад. Визначити ІЛР для Китаю, якщо відомо, що у 2010 р. очікувана тривалість життя при народженні становила 73,5 років, середня тривалість навчання — 7,5, очікувана тривалість навчання — 11,4, ВНД на особу (за ПКС, у дол. США) — 7263. У таблиці наведено дані про максимальні та мінімальні значення за період 1980–2010 рр. по 169 країнах світу.

Вимір	Максимальне значення по країнах	Мінімальне значення по країнах
Очікувана тривалість життя при народженні	83,2 (Японія, 2010)	20,0
Середня тривалість навчання	13,2 (США, 2000)	0
Очікувана тривалість навчання	20,6 (Австралія, 2002)	0
Зведений індекс освіти	0,951 (Нова Зеландія, 2010)	0
ВНД на особу (за ПКС, у дол. США)	108211 (Об'єднані Арабські Емірати, 1980)	163 (Зімбабве, 2008)

Розв'язок:

Індекс очікуваної тривалості життя при народженні:

$$I_{life,i} = \frac{x_i - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} = \frac{73,5 - 20}{83,2 - 20} = 0,847.$$

Індекс середньої тривалості навчання:

$$I_{T,i} = \frac{x_i - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} = \frac{7,5 - 0}{13,2 - 0} = 0,568.$$

Індекс очікуваної тривалості навчання:

$$I_{T,i} = \frac{x_i - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} = \frac{11,4 - 0}{20,6 - 0} = 0,553.$$

Індекс освіти:

$$I_{educ,i} = \frac{\sqrt{I_{T_i} \cdot I_{T_i}} - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}} = \frac{\sqrt{0,568 \cdot 0,553} - 0}{0,951 - 0} = 0,589.$$

Індекс рівня життя:

$$I_{inc} = \frac{\ln x_{\phi} - \ln x_{\min}}{\ln x_{\max} - \ln x_{\min}} = \frac{\ln(7,263) - \ln(163)}{\ln(108,211) - \ln(163)} = 0,584.$$

Індекс людського розвитку:

$$I_{LP(HDI)} = \sqrt[3]{I_{life,i} \cdot I_{educ,i} \cdot I_{inc,i}} = \sqrt[3]{0,847 \cdot 0,589 \cdot 0,584} = 0,663.$$

Варто зазначити, що система числових показників вимірювання рівня людського розвитку, яка використовується ПРООН для більшості країн, чітко обґрунтована теоретично та зумовлена наявністю зіставних статистичних даних, придатних для коректного порівняння основних показників практично всіх країн світу.

Щоб якнайповніше оцінити рівень людського розвитку, ПРООН пропонує для аналізу додаткові індекси, зокрема:

- індекс багатовимірної бідності, який характеризує аспекти бідності, що не пов'язані з доходом;
- індекс людського розвитку, скоригований з урахуванням нерівності;

- індекс гендерної нерівності (характеризує співвідношення значень ІЛР чоловіків та жінок);
- індекс гендерного розвитку (характеризує ступінь розширення прав та можливостей жінок).

З 1990 р. ООН щорічно публікує звіти про світовий людський розвиток, невід'ємною складовою яких є статистичні додатки, що містять порівняльні дані про рівень людського розвитку всіх представлених у цих документах країн. Базою порівнянь є розрахунки індексів людського розвитку за методикою, запропонованою фахівцями ПРООН.

Для розрахунку показників людського розвитку в конкретній країні та здійснення відповідного дослідження у розрізі регіонів рекомендовано застосовувати ширшу національну статистичну базу. Використовуючи таку базу, можна розробити хоча і складніші, але більш виважені та інформативніші показники.

Першу спробу створення власної методики розрахунку ІЛР здійснили О. Власюк та С. Пирожков [59]. Наступний крок було здійснено творчим колективом фахівців Ради з вивчення продуктивних сил НАН України та Державної служби статистики України. Розвиваючи ідеї своїх попередників, вони створили методику, максимально адаптовану до національних умов, передусім до національної статистичної бази. Методику було обговорено на кількох семінарах і конференціях, затверджено на спільному засіданні Президії НАН України та колегії Державної служби статистики України у 2001 році.

Відповідно до розробленої методики основою людського розвитку є фактична реалізація в суспільстві стратегій, що забезпечують розвиток, безпеку та свободу людини. Можливості реалізації кожної із зазначених стратегій ґрунтуються на забезпеченості людськими ресурсами, інтелектуальним потенціалом суспільства та соціально-правовою захищеністю населення. Забезпеченість людськими ресурсами залежить від перебігу процесів відтворення, мобільності, зайнятості та стану здоров'я населення. Інтелектуальний потенціал суспільства визначається його духовністю, розвитком науки, освіченістю населення та розвитком інформаційних технологій і комунікацій. Соціально-правова

захищеність характеризується рівнем життя населення, розвитком соціальної інфраструктури, дієвістю правоохоронної системи та розвитком інститутів соціального захисту.

Методика розрахунку індексу людського розвитку регіонів (ІЛРР) базувалася на розрахунку 94 первинних показників, що згруповані у дев'ять блоків: стан і охорона здоров'я населення; фінансування людського розвитку; рівень освіти населення; екологічна ситуація; демографічний розвиток; розвиток ринку праці; соціальне середовище; матеріальний добробут населення; умови проживання населення. Кожен з дев'яти аспектів людського розвитку регіонів України характеризувався узагальнюючим показником та його складовими. Останні, у свою чергу, поділялися на дві групи: основні показники, що безпосередньо використовуються в розрахунках узагальнюючого індикатора, та профільні, що відіграють допоміжну роль. Методика обчислення ІЛРР передбачає проміжний етап — побудову узагальнюючих індикаторів, які характеризують основні аспекти людського розвитку. Через велику кількість первинних показників і постійні зміни в методології статистичних обстежень поступово виникла проблема співставності розрахунків з попередніми роками, тому виникла потреба у спрощенні методики ІЛРР.

Систему первинних показників було скорочено втричі і рішенням Президії НАН України та колегії Державної служби статистики України від 13.06.2012 р. № 123-м було затверджено нову Методику вимірювання регіонального людського розвитку. Нині для розрахунку регіонального індексу людського розвитку використовують 33 показники, які об'єднані у 6 блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку:

- відтворення населення;
- соціальне становище;
- комфортне життя;
- добробут;
- гідна праця;
- освіта.

Розрахунки регіонального індексу людського розвитку дозволяють побудувати єдину шкалу, на якій у ранжованому порядку

розміщуються всі регіони України. Конкретне значення інтегрального індексу (або індексів, що характеризують окремі аспекти людського розвитку) не має економічної інтерпретації — важливим є лише місце, яке належить кожному конкретному регіону на єдиній для України шкалі. Однією з відмінностей цієї методики від Методики оцінки регіонального людського розвитку 2001 року, є те, що розрахунки здійснюються у розрізі областей України (в попередній методиці окремо виділялися міста Київ та Севастополь).

Національна методологія розрахунку індексу людського розвитку регіонів дає змогу визначити рейтинг кожного регіону України за рівнем людського розвитку в цілому та за рівнем розвитку окремих його складових (аспектів). Вона забезпечує обґрунтованість і методологічну коректність порівнянь соціально-економічного розвитку окремих регіонів країни, систематичних розрахунків індексів людського розвитку регіонів України, визначення місця кожної області, АР Крим, міст Києва та Севастополя на єдиній шкалі зіставлень як за інтегральним індексом, так і за кожним з шести узагальнюючих показників окремих аспектів людського розвитку; додаткові відомості щодо аналізу первинних показників. Щорічні науково-аналітичні доповіді, присвячені людському розвитку нашої країни, виходять під егідою Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України та Державної служби статистики України.

3.2.3. Україна у світовому вимірі людського розвитку

За даними Глобального звіту ПРООН 2018 р., Україна знаходиться на 88 місці серед 189 країн світу за рівнем людського розвитку (*табл. 3.1*)¹².

¹² З огляду на методологічні уточнення в обрахуванні формули ІЛР, рейтинг країн 2010 року несумісний з рейтингами у попередніх звітах ПРООН.

Індекс 1–0,800 притаманний країнам із дуже високим рівнем розвитку, до яких належать всі держави Західної Європи, Північної Америки, а також деякі країни Океанії, Південної Америки, Південно-Східної Азії. Загалом дуже високий рівень розвитку людського потенціалу мають 59 країн світу.

Таблиця 3.1

Рейтинг країн за рівнем розвитку людського потенціалу, скоригований з урахуванням нерівності¹³ (ООН, 2018)

Ранг	Країна	Індекс людського розвитку 2017	Скоригований індекс людського розвитку 2017	Скоригований індекс очікуваної тривалості життя при народженні, I _{inc} ^e 2017	Скоригований індекс освіти, I _{educ} ^e 2017	Скоригований індекс доходу, I _{inc} ^e 2017
1	2	3	4	5	6	7
Дуже високий рівень людського розвитку						
1	Норвегія	0,953	0,876	0,933	0,859	0,839
2	Швейцарія	0,944	0,871	0,942	0,876	0,799
3	Австралія	0,939	0,861	0,935	0,904	0,755
4	Ірландія	0,938	0,854	0,922	0,891	0,759
5	Німеччина	0,936	0,861	0,913	0,915	0,763
6	Ісландія	0,935	0,878	0,945	0,889	0,807
7	Гонконг, Китай	0,933	0,809	0,961	0,768	0,716

¹³ ІЛР, скоригований з урахуванням нерівності (Inequality-adjusted Human Development Index), дає змогу розглядати ІЛР через призму нерівності у людському розвитку з урахуванням відмінностей у рівні прибутку, сфері охорони здоров'я та освіти. Він базується на індексі, що задовольняє вимоги сумісності підгруп. Завдяки цьому покращання або погіршення в розподілі людського розвитку у межах конкретної групи суспільства (за незмінного людського розвитку в інших групах) знайде відображення в зміні загального людського розвитку. Крім того, цей індекс є незалежним, це означає, що порядок агрегування даних за індивідами, групами населення чи змінами дає однаковий результат. Отже, виключає необхідність базуватися на будь-якій конкретній послідовності чи джерелі даних. Це дозволяє здійснювати оцінки за більшістю країн.

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6	7
8	Швеція	0,933	0,864	0,937	0,870	0,789
9	Сінгапур	0,932	0,816	0,947	0,764	0,750
10	Нідерланди	0,931	0,857	0,925	0,858	0,792
11	Данія	0,929	0,860	0,905	0,880	0,798
12	Канада	0,926	0,852	0,921	0,887	0,758
13	США	0,924	0,797	0,865	0,853	0,685
14	Сполучене Королівство	0,922	0,835	0,912	0,880	0,726
15	Фінляндія	0,920	0,868	0,920	0,887	0,802
16	Нова Зеландія	0,917	0,846	0,913	0,901	0,736
17	Бельгія	0,916	0,836	0,909	0,815	0,788
19	Японія	0,909	0,876	0,955	0,835	0,844
20	Австрія	0,908	0,835	0,922	0,830	0,760
21	Люксембург	0,904	0,811	0,921	0,718	0,805
22	Ізраїль	0,903	0,787	0,932	0,813	0,644
22	Республіка Корея	0,903	0,773	0,929	0,702	0,709
24	Франція	0,901	0,808	0,930	0,768	0,739
25	Словенія	0,896	0,846	0,912	0,866	0,766
26	Іспанія	0,891	0,754	0,945	0,671	0,676
27	Чехія	0,888	0,840	0,876	0,879	0,771
35	Литва	0,858	0,757	0,797	0,840	0,649
41	Латвія	0,847	0,759	0,792	0,834	0,661
51	Болгарія	0,813	0,710	0,788	0,753	0,604
52	Румунія	0,811	0,717	0,797	0,714	0,647
53	Білорусь	0,808	0,755	0,776	0,807	0,686
58	Казахстан	0,800	0,737	0,692	0,788	0,734
Високий рівень людського розвитку						
64	Туреччина	0,791	0,669	0,779	0,595	0,644
70	Грузія	0,780	0,682	0,756	0,826	0,508
80	Азербайджан	0,757	0,681	0,666	0,682	0,695
83	Вірменія	0,755	0,680	0,767	0,727	0,563

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4	5	6	7
88	Україна	0,751	0,701	0,742	0,766	0,608
105	Узбекистан	0,710	...	0,657	0,712	...
108	Туркменістан	0,706	0,575	0,565	0,604	0,558
112	Молдова	0,700	0,627	0,719	0,658	0,522
Середній рівень людського розвитку						
122	Киргизстан	0,672	0,606	0,691	0,698	0,462
127	Таджикистан	0,650	0,562	0,630	0,616	0,457
130	Індія	0,640	0,468	0,590	0,341	0,509
Низький рівень людського розвитку						
156	Зімбабве	0,535	...	0,471	0,464	...
157	Нігерія	0,532	0,347	0,326	0,299	0,429
189	Нігер	0,354	0,250	0,405	0,139	0,278

Джерело: [162, 30–32].

У першій десятці перебувають Норвегія, Швейцарія, Австралія, Ірландія, Німеччина, Ісландія, Гонконг (Китай), Швеція, Сінгапур та Нідерланди. На 59 місці знаходиться Казахстан. У складі цієї групи є шість країн колишнього Радянського Союзу, що розташовані у такому порядку за рейтингом: 30-е місце — Естонія, 35-е місце — Литва, 41-е — Латвія, 49-е — Російська Федерація, 53-е — Білорусь, 58-е — Казахстан.

$ІЛР \leq 0,700$ характерний для країн із високим рівнем розвитку. У цій групі знаходяться 52 країни світу і Україна в тому числі. Переважно в цій групі сконцентровані країни Латинської Америки та Карибського басейну, Східної та Центральної Європи, Азії та Африки.

$ІЛР \leq 0,699$ мають країни із середнім рівнем розвитку. Серед 39 країн цієї групи переважно країни Азії та Тихоокеанського регіону, Африки, Латинської Америки та Карибського басейну.

$ІЛР \leq 0,546$ мають країни із низьким рівнем розвитку. До цієї групи входять 38 країн світу, з яких лише дві арабські країни (Ємен та Судан), дві азійські країни (Афганістан, Бангладеш), а решта 34 — африканські. Останнє місце у списку належить Зімбабве.

Найбільше підвищення рейтингових позицій у людському розвитку за період 2012–2017 рр. було характерне для Ірландії, яка піднялася на 13 позицій, а також Ботсвани, Домініканської Республіки і Туреччини, кожна з яких піднялася у рейтингу на вісім позицій.

Аналізуючи основні тенденції в людському розвитку можна побачити, що країни Східної Європи та Центральної Азії мають найвищий ступінь «недовиконання». Досягнення цих країн щодо ІЛР є набагато нижчими за ті, які можна було б прогнозувати, беручи до уваги початковий етап їхнього розвитку.

Загалом за останні сорок років країни Східної Європи та Центральної Азії зазнали глибоких політичних та економічних змін. Зокрема, перехід від централізованого управління до ринкових умов господарювання колишніх радянських республік, повернення до державного суверенітету та демократизації багатьох країн у регіоні супроводжувалися порівняно швидкою, але важкою інтеграцією до світової ринкової економіки. Усе це негативно впливало на сферу охорони здоров'я та стандарти життя.

Один з основних критеріїв оцінки людського розвитку — очікувана тривалість життя при народженні, що задекларована ООН як базова можливість, яка повинна бути доступною кожній людині на будь-якому етапі розвитку суспільства, — характеризується в Україні значно нижчою величиною, ніж у більшості країн постсоціалістичного простору. Так, очікувана тривалість життя при народженні у межах 70,0–76,9 років характерна для Албанії, Азербайджану, Боснії і Герцеговини, Болгарії, Вірменії, Грузії, Естонії, Литви, Латвії, Македонії, Польщі, Румунії, Сербії, Словаччини, Угорщини, України, Чорногорії. Для країн СНД низька очікувана тривалість життя при народженні пояснюється передусім затяжною економічною кризою перехідного періоду, зниженням рівня життя переважної більшості населення, погіршенням стану медичного обслуговування, зростанням показників захворюваності та смертності тощо.

Між Україною та іншими країнами існують значні відмінності. Нині дитина, народжена у Норвегії — країні з найвищим ІЛР, — має ймовірність прожити понад 82 роки і навчатися майже 18 років. Тоді як дитина, народжена в Україні, проживе

63 роки і присвятить навчанню лише 12 років. Варто зазначити, що у період з 1990 по 2017 р. очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,3 роки, середня кількість років навчання збільшилася на 2,2 роки, а середня кількість років навчання зросла на 2,6 роки. Останнім часом рівень життя в Україні, що визначається валовим національним доходом (ВНД) на душу населення, дещо зріс: приблизно на 9 % у 2015–2017 рр.

І хоча значна нерівність існує у багатьох країнах, включаючи деякі найзаможніші країни, в середньому такі країни, як наша, де фіксується порівняно нижчий рівень людського розвитку, зазнають більших втрат людського потенціалу.

Позитивним є те, що освітня складова індексу людського розвитку, компонентами якої є індекс середньої тривалості освіти та індекс очікуваної тривалості освіти, за період з 1990 по 2017 р. в Україні зросла більш ніж на 2 роки. Найвищий скоригований з урахуванням нерівності індекс освіти має Ісландія — 0,915, а найнижчий — Нігер (0,139). Загалом рівень освіти залишається незмінно високим і постійно зростає по всіх країнах Східної Європи та Центральної Азії.

Низький рівень доходів є основним стримуючим чинником для людського розвитку в Україні. ВНД на душу населення в Україні у 2017 році становив 8 130 дол. США на рік. Україна значно відстає за цим показником від усіх розвинених країн, а також сусідів — Росії (24 233 дол. США) і Білорусі (16 323 дол. США). Найвищі показники ВВД на особу серед країн колишнього Радянського Союзу мають: Естонія — 28 993 дол. США, Литва — 28 314 дол. США, Латвія — 25 002 дол. США; Казахстан — 22 626 дол. США, Азербайджан — 15 600 дол. США, Туркменістан — 15 594 дол. США, Вірменія — 9 144 дол. США, Грузія — 9 186 дол. США. Нижчі показники, ніж в Україні, характерні для Узбекистану, Молдови, Таджикистану, Киргизстану. Україна також має значно гірші показники за рівнем доходів, ніж колишні країни соціалістичного табору: Словенія (30 594 дол. США), Словаччина (29 467 658 дол. США), Чеська Республіка (30 588 дол. США), Угорщина (25 393 дол. США), Хорватія (22 162 дол. США), Польща (26 150 дол. США), Румунія

(22 646 дол. США), Чорногорія (16 779 дол. США), Болгарія (18 740 дол. США), Сербія (13 019 дол. США), Боснія і Герцеговина (11 716 дол. США) та Албанія (11 886 дол. США).

Довготривалий прогрес людського розвитку можна оцінити шляхом порівняння з показниками сусідніх країн — як за географічним положенням, так і за значенням ІЛР. Наприклад, у 1990 році Україна, Румунія та Російська Федерація мали значення ІЛР, близькі до країн Європи та Центральної Азії. Проте за період 1990–2018 рр. вони продемонстрували різні ступені прогресу в підвищенні ІЛР.

Так ІЛР України за 2017 рік (0,751) нижче середнього (0,757) по країнах Європи та Центральної Азії. Він також нижчий за середній показник країн із високим рівнем людського розвитку (0,771). У рейтингу ПРООН «сусідами» України за показниками ІЛР (країни зі схожим індексом) є Еквадор і Перу, які посідають відповідно 86 та 89 місця.

Індекс людського розвитку України, скоригований на нерівність за 2017 рік дорівнює 0,701. Його зниження на 6,6 % пояснюється нерівністю у розподілі показників вимірів. Прояви нерівності в Україні менш відчутні порівняно з такими країнами, як Казахстан та Російська Федерація, які відповідно мають більший розрив — 7,9 % та 9,5 % відповідно. Таким чином, ІЛР з урахуванням соціально-економічної нерівності (ІЛРН) для України засвідчує менше нерівностей, що стосуються валового національного доходу (ВНД), середньої тривалості життя та рівня знань порівняно з деякими заможнішими сусідніми країнами.

Відповідно до аналізу сучасного рівня людського розвитку можна визначити чотири пріоритетні напрями людського розвитку в Україні:

- *підвищення ролі кожної окремої людини в суспільстві, розширення її можливостей власною волею вирішувати свою долю, тобто приймати рішення та нести за нього відповідальність;*
- *забезпечення соціальної справедливості щодо кожної людини — в розподілі доходів та оплаті праці залежно від її якості, інтенсивності та кількості, в доступі до освіти, до послуг охорони здоров'я, до роботи, до соціальних благ;*

- досягнення повної продуктивної зайнятості, яка, на відміну від сучасного стану, має забезпечувати не тільки соціальний статус, а й добробут працівників, стимулювати легальну ефективну діяльність, а не орієнтувати на тіньову економіку;
- досягнення екологічної безпеки, що передбачає два розрізи: по-перше, ліквідацію наслідків Чорнобильської катастрофи та наслідків нераціонального використання природних ресурсів, по-друге, розробку комплексу заходів, що унеможливають повторення у майбутньому будь-яких техногенних катастроф.

3.3. Трудовий потенціал: сутність, складові та методики розрахунку

3.3.1. Теоретичні основи дослідження трудового потенціалу

Категорія «трудовий потенціал» була обґрунтована і введена в економічну науку вченими СРСР наприкінці 70-х років ХХ століття. На відміну від категорії «людський капітал», категорія «трудовий потенціал» виникла у результаті специфічних умов планового господарювання радянського періоду, досліджувалася та збагачувалася винятково вченими колишнього СРСР і не застосовувалася в зарубіжній практиці. Її поява була зумовлена потребами комплексного підходу до виявлення резервів прискорення темпів економічного зростання, де визначальна роль відводилася людині. Перебуваючи у тісному зв'язку з категоріями «населення», «робоча сила», «сукупний працівник», «людський капітал» та «трудові ресурси», ця категорія утверджувалася на їхній базі та доповнювала їх.

Зазначимо, що поняття «трудові ресурси» широко використовувалося у період командної системи господарювання. Під трудовими ресурсами розуміли *сукупність працездатного населення*

працездатного віку (жінки 16–54 роки та чоловіки 16–59 років), а також працюючих пенсіонерів і підлітків. З переходом до ринкової системи господарювання та прийняттям міжнародних стандартів моніторингу ринку праці трудові ресурси більше не обраховуються офіційною статистикою. У вітчизняній науці та практиці з'явилося нове поняття — «економічно активне населення», яке характеризує ресурси праці значно ширше за змістом, адже охоплює як зайнятих, так і безробітних віком від 15 до 70 років.

Багато вчених ототожнюють поняття «людський ресурс» і «трудо-вий потенціал». Саме тому, перш ніж дати визначення трудового потенціалу, ми зупинимося на принципових відмінностях у дефіні-ціях «ресурс» та «потенціал». Різниця між цими поняттями полягає в тому, що потенціал містить у собі як дійсне, так і потенційне (тобто резерв). «Резерв» — термін французького походження, що означає запас, тобто, резерв становить нереалізовані навички, вміння тощо.

У кожному конкретному періоді на мікро-, мезо- чи макрорів-нях утворюються відхилення між існуючими трудовими можли-востями та їх реальним використанням. Соціологами доведено, що людина не використовує повністю всі свої знання, вміння та нави-чки. Ступінь реалізації трудового потенціалу залежить від низки чинників, що пов'язані з відповідями на такі запитання: який зміст роботи? яких конкретно знань, умінь і навичок вона вима-гає? яка організація праці? чи достатньо чітко визначені виробничі завдання? наскільки мотивована праця? яка атмосфера у трудовому колективі? І цей перелік можна продовжувати. З огляду на це, можна припустити, що більшість працівників залежно від часу та умов ніколи не реалізує свої трудові потенції на 100 %. Набуваючи форми невикористаних можливостей, останні виступають у вигляді вироб-ничих резервів (запасів), які у кінцевому результаті відображають ступінь недовикористання трудового потенціалу. Варто зазначити й таке: для того, щоб мати резерви, їх необхідно створювати. Так, у процесі трудової діяльності людина не лише реалізує свої знання та здібності, а й набуває нових знань та досвіду.

Розглядаючи структуру потенціалу з цих позицій, слід брати до уваги, що у першому випадку нереалізовані структурні

компоненти трудового потенціалу призводять до зниження ефективності його функціонування (наприклад, невикористані у роботі навички поступово втрачаються, а нереалізовані особистісні здатності руйнуються), у другому — «надлишок» здатностей працівника гарантує йому гнучкість та можливість пристосування до умов праці, що постійно змінюються, у третьому — містить у собі «потенції» або елементи майбутнього розвитку. Таким чином, при дослідженні трудового потенціалу важливо вміти визначати не лише використані ресурси, а й накопичені, але нереалізовані резерви.

Рівень потенціалу, характеризуючи реальний стан системи в цілому, зумовлений тісною взаємодією всіх перерахованих зв'язків, що відокремлює його від таких близьких, на перший погляд, понять, як «ресурс» та «резерв».

Отже, трудовий потенціал є максимально можливою потенційною здатністю до праці індивіда, підприємства, галузі, регіону, країни.

Трудовий потенціал — це соціально-економічна категорія, що утворилася на базі окремих категорій різних наук: політичної економії — «робоча сила» та «сукупний працівник», ринкової економіки — «людський капітал», економіки праці — «трудові ресурси», демографії — «населення» і перебуває з ними у тісному зв'язку. Водночас категорія «трудовий потенціал» більш змістовна, ніж будь-яка з цих категорій. Внутрішній зв'язок з кожною з них виражається в сутності їх цільового призначення — характеристиці різних аспектів включення людини у суспільне виробництво та суспільно-економічні відносини: як одного з ресурсів виробництва (праці), головної виробничої сили та фактора виробництва (особистісного), суб'єкта суспільного виробництва та соціально-трудова відносин (економічно активного населення), що роблять трудовий потенціал найважливішою складовою економічного потенціалу.

Зв'язок трудового потенціалу з перерахованими категоріями виявляє об'єктивні основи (демографічну, виробничо-технічну, соціально-економічну) та чинники його формування, але не дає підстав до механічного об'єднання їх ознак та якісних характеристик у трактуванні досліджуваної категорії. Трудовий потенціал — це

багаторівнева інтегральна категорія, окремі елементи якої здатні доповнювати та посилювати вплив один одного. Крім того, при розгляді сутності трудового потенціалу не менш важливим є врахування його прикладного характеру — органічного поєднання з категорією «економічний потенціал» як складової останнього. У практичному аспекті це означає, що якісні та кількісні параметри трудового потенціалу мають оцінюватися в єдності з матеріально уречевленими, організаційними та соціально-економічними умовами його реалізації, які визначають його основні сутнісні сторони як елемента економічного потенціалу.

Трудовий потенціал на рівні країни характеризує кількість, якість та ступінь реалізації сукупної здатності до суспільно корисної діяльності в розрізі тієї частини населення, яка бажає, здатна та готова працювати (включно з зайнятими та безробітними), визначаючи можливості приведення в дію інших складових економічного потенціалу через конкретну систему форм та відносин зайнятості.

Як інтегральна характеристика трудовий потенціал має використовуватися щодо тих структурних ланок економіки, які мають економічний потенціал і для яких його параметри є об'єктивним чинником, що впливає на кінцеві результати господарської діяльності та відображається на показниках рівня та якості життя населення. Це означає, що застосування зазначеної категорії доцільне при оцінюванні економічного потенціалу в цілому та тих його структурних ланок, які є відносно відокремленими господарськими суб'єктами, зокрема підприємства, галузі, регіону, держави.

Трудовий потенціал відображає міру результативності можливого використання частини економічно активного населення (зайнятих) у забезпеченні функціонування економічної системи певного рівня. З огляду на це, до складових трудового потенціалу мають бути включені лише ті характеристики, що реально або потенційно можуть привести у дію матеріально уречевлені складові економічного потенціалу з метою раціонального та ефективного їх використання. Трудовий потенціал будь-якого господарського комплексу може бути недостатнім чи надлишковим порівняно з іншими елементами економічного потенціалу та виступати або фактором, що обмежує реалізацію їх

можливостей, або найважливішим чинником подальшого його нарощення. Саме тому виникає необхідність у врахуванні всіх видів ресурсів, якими володіє досліджуваний об'єкт (конкретний носій економічного потенціалу) та які трудовий потенціал має привести у дію з метою отримання певних результатів, а також в узагальненні характеристик зазначених ресурсів. Це забезпечить формування цілісної картини не лише фактичних, а й потенційних можливостей усіх елементів економічного потенціалу.

Трудовий потенціал мікрорівня формується на рівні підприємства, організації чи установи; мезорівня — на рівні галузі та регіону; макрорівня — на рівні держави. Отже, трудовий потенціал можна розглядати як сукупність трудових потенціалів окремих підприємств (організацій), галузей, регіонів або держави.

Методологічні основи вивчення та застосування трудового потенціалу базуються на таких концептуальних положеннях:

- людина (носій трудового потенціалу) — не просто пасивний ресурс, а активний чинник відтворення трудового потенціалу;
- трудовий потенціал — це сукупність кількісно-якісних характеристик, яка використовується або може бути використана у суспільно корисній діяльності з метою вирішення виробничих завдань;
- між категоріями «робоча сила», «сукупний працівник» та «трудовий потенціал» існує внутрішній зв'язок, який відображає їх взаємозв'язок, однак соціально-економічна категорія «трудовий потенціал», по-перше, має складну структуру та враховує резерви зростання, по-друге, надає людині вирішальну роль у суспільному, а отже, і в економічному та соціальному зростанні, по-третє, дає змогу оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремого працівника, так і організацій та галузей, забезпечуючи на практиці активізацію людського фактора;
- категорія «трудовий потенціал» містить як дійсну, так і потенційну складову (тобто резерви). Таким чином, резерви, будучи суттєвою частиною потенціалу, можуть впливати на прискорення НТП та впровадження інновацій. Щоб досягти повного та раціонального використання резервів, необхідно знати рівень трудового потенціалу та його структурних компонентів.

3.3.2. Трудовий потенціал працівника

Під *трудовим потенціалом працівника* (*labiur potential of the employee*) мають на увазі сукупність продуктивних характеристик окремої людини, що забезпечують її здатність досягати певних результатів виробничої діяльності, вдосконалюватись у процесі праці та вирішувати нові завдання, котрі постають у процесі змін техніки і технологій.

Трудовий потенціал працівника охоплює:

- *психофізіологічний потенціал* (*mental and physiological potential*) — це комплекс характеристик, необхідних для реалізації здатності до праці, що визначаються станом здоров'я та фізіологією людини (тип нервової системи, інтелект, витривалість, працездатність, оперативність тощо);
- *інтелектуальний потенціал* (*intellectual potential*) — це комплекс характеристик, необхідних для виконання роботи певного змісту та складності, що визначаються наявністю загальних знань, умінь і навичок та здатністю їх застосування на практиці;
- *професійно-кваліфікаційний потенціал* (*vocational potential*) — це комплекс характеристик, що визначається професійними знаннями, уміннями та навичками; ступенем засвоєння працівником норм праці;
- *комунікативний потенціал* (*communicative potential*) — це комплекс характеристик, необхідних для спілкування, встановлення ділових контактів та зв'язків тощо;
- *особистісний потенціал* (*personal potential*) — це комплекс характеристик, що визначають рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби та запити у сфері праці.

На прикладі піраміди Маслоу (*рис. 3.1*) можна переконатися, що чим більше людина організована та вмотивована, тим вищим потенціалом до праці вона володіє.

Розуміння сутності трудового потенціалу працівника вкрай важливе з позицій прогнозування трудової поведінки в цілому. Цілком

слухна думка доктора економічних наук Л. Шевчук про те, що стан здоров'я є ядром усіх компонентів трудового потенціалу; суспільна здатність до використання запасів праці перебуває у безпосередній залежності від кількості та якості фізичного, духовного і психічного суспільного здоров'я [130, 12]. Саме тому при оцінці та аналізі трудового потенціалу будь-якого рівня необхідно брати до уваги показники, що характеризують психофізіологічні можливості та здатності людини до праці, стан її здоров'я тощо.

Інтелектуальний потенціал характеризує людину в аспекті її розумового і культурного розвитку, загальної освіченості та професійної готовності до участі у праці. Цей компонент є безпосереднім продуктом науково-технічного прогресу, який найповніше відображається на підвищенні освіти, кваліфікації та професійної майстерності.

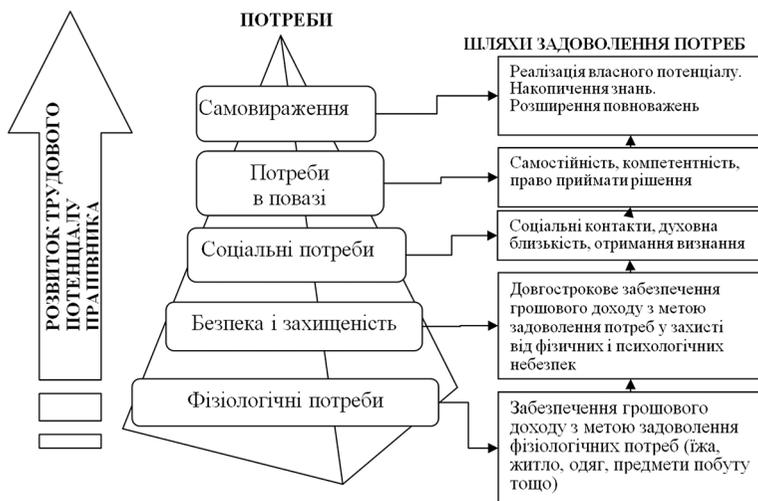


Рис. 3.1. Піраміда Маслоу (мотиваційна модель)

Інтелектуальний потенціал впливає на всі складові трудового потенціалу і значною мірою — на готовність до праці, оскільки він визначає як можливість здобуття знань, професійних навичок і умінь, так і реалізацію їх у процесі трудової діяльності. Тим самим інтелектуальний параметр тісно пов'язаний з професійно-кваліфікаційним

потенціалом та виступає однією з основних передумов розвитку та вдосконалення останнього.

Критеріями розвитку інтелектуального параметра якості трудового потенціалу є якісні характеристики навчання, розумової та творчої продуктивності. Параметр професіоналізму трудового потенціалу відображає підготовленість до праці, що визначається кваліфікацією, яка базується на загальній і спеціальній освіті, навичках і вміннях, досвіді роботи за певною спеціальністю.

Комунікативний потенціал як здатність до співробітництва, колективної організації та взаємодії сприяє встановленню комунікативних зв'язків, допомагає працівнику швидко адаптуватися до нових умов, обмінюватися знаннями, знаходити підтримку для просування власних ідей, проектів тощо.

Оцінка особистісного потенціалу забезпечує виявлення потенційних (перспективних) або невикористаних можливостей працівника. Структура особистісного потенціалу складається з таких елементів: творчі здібності (*творчий потенціал*); ціннісні та мотиваційні якості (*ідейно-світоглядний та моральний потенціал*).

Результативність праці окремого працівника залежить від ступеня взаємного узгодження розвитку психофізіологічного, інтелектуального, професійно-кваліфікаційного, комунікативного та особистісного потенціалів.

3.3.3. Трудовий потенціал підприємства

Трудовий потенціал підприємства (labour potential of the enterprise) формується з внутрішніх якостей, можливостей найманих працівників та засобів реалізації цих можливостей. При цьому до внутрішніх можливостей працівників належать здоров'я, працездатність, рівень професіоналізму та кваліфікації, а до засобів реалізації цих можливостей — умови праці та побуту, рівень оплати праці, системи мотивації та стимулювання праці, технічне оснащення робочих місць тощо. Ефективність реалізації

трудового потенціалу як кожного працівника, так і трудового колективу залежить від умов, у яких здійснюється трудова діяльність.

Варто звернути увагу на те, що навіть одна й та сама кількість працівників може відрізнятися за сукупною здатністю до праці внаслідок розбіжностей у професійній підготовці, за віком, за ставленням до праці тощо, а отже, — і за різною кількістю праці, що може бути виконана у процесі виробництва. У цьому випадку мова йде про різний трудовий потенціал однакових груп працівників. Крім означеного, на трудовий потенціал колективів впливає територіальне розташування підприємства, галузева належність, розмір виробництва, особливості формування колективу, трудові традиції, відносини між працівниками, структура персоналу за статтю та віком тощо.

Трудовий потенціал підприємства у загальному розумінні характеризує можливості працівників трудового колективу, спрямовані на досягнення певної мети. Проте трудовий потенціал підприємства як система завжди більший за суму його складових — індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників, оскільки саме по собі об'єднання працівників у єдиному та планомірно організованому процесі праці дає ефект колективної праці, або синергічний¹⁴ ефект.

Якщо сукупність фізичних та духовних якостей людини є основою трудового потенціалу працівника, то колективна продуктивна сила, що виникає у спільній діяльності окремих осіб, є основою трудового потенціалу колективу та підприємства.

Структура трудового потенціалу підприємства перебуває у тісному зв'язку зі структурою трудового потенціалу працівника (рис. 3.2).

¹⁴ *Синергія* — підвищена результативність спільної дії чинників порівняно з тими, які діють окремо. *Синергізм* — явище посилення дії одного каталізатора додаванням іншого.

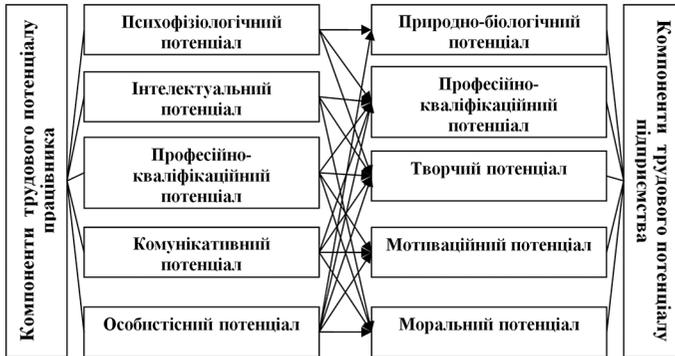


Рис. 3.2. Взаємодія складових трудового потенціалу працівника та підприємства

Вона може бути представлена як система з певним співвідношенням демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

У трудовому потенціалі підприємства можна виділити такі компоненти: природно-біологічний, професійно-кваліфікаційний, творчий, мотиваційний, моральний.

Природно-біологічна складова трудового потенціалу (*natural and biological component of labour potential of the enterprise*) характеризує його носіїв у аспекті психофізичної придатності до праці та відповідності вимогам виробництва з урахуванням тенденцій сучасного науково-технічного прогресу. Іншими словами, ця складова характеризує стан здоров'я людей, статево-вікову структуру персоналу, які в свою чергу визначають здатність колективу до праці.

Професійно-кваліфікаційна складова трудового потенціалу підприємства (*vocational component of labor potential of the enterprise*), з одного боку, характеризує готовність працівників до виконання певних функцій на робочому місці, професійну мобільність, а з іншого — виступає системним чинником, що формує ставлення до праці, трудову дисципліну, визначає інтенсивність праці. Кваліфікаційна складова класифікується за ознаками, що відображають індивідуальні особливості кожного працівника: рівень освітньої та професійної підготовки, творчі здібності, трудову активність, мобільність, результативність тощо.

Творчий потенціал (creative potential) характеризує здібності носіїв та їхню активність щодо генерування нових ідей та їх реалізації, створення образів, творів мистецтва, наукових винаходів та розробок. Творчий потенціал підприємства характеризують винаходи та наукові відкриття, раціоналізаторські пропозиції, патенти тощо.

Мотиваційний потенціал (motivated potential) характеризується рівнем суспільної свідомості та відповідальності, соціальною зрілістю, економічними інтересами та потребами працівників. Суттєвим елементом мотиваційної складової є потреба в праці, що формується під впливом багатьох чинників, вирішальну роль у структурі яких відіграють економічні інтереси. Їх особливе місце в умовах становлення ринкових відносин зумовлюється здатністю інтегрувати в єдине ціле всю компонентну структуру трудового потенціалу.

Моральний потенціал (moral potential) — це сукупність таких характеристик, як чесність за будь-яких умов, повага до людей похилого віку та інвалідів, позитивне ставлення до дітей, повага до історії своєї країни, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, працелюбність, законослухняність. Будь-який колектив діятиме згуртовано та продуктивно, маючи високу моральність. Без перебільшення можна констатувати, що від рівня моральності суспільства залежить його економічний, соціальний розвиток та історична перспектива. Виробничий колектив, що складається з нечесних та безвідповідальних індивідів з несумлінним ставленням до роботи, з неповагою один до одного, ніколи не досягне високих результатів у праці.

Стан і розвиток кожного з перелічених компонентів трудового потенціалу залежить від вчасного й повноцінного фінансування та уваги до нього з боку відповідних служб системи управління людськими ресурсами на підприємстві.

3.3.4. Трудовий потенціал суспільства

Трудовий потенціал суспільства (labor potential of a society) формується через органічне поєднання взаємопов'язаних характеристик (демографічної, медичної, освітньо-професійної, соціально-економічної тощо), які мають конкретну просторову та часову визначеність.

Головним компонентом трудового потенціалу будь-якої території є *демографічний*. Він проявляється через низку показників-ознак: чисельність населення, його статеві-віковий склад, очікувана середня тривалість життя при народженні тощо. Демографічний компонент характеризує можливості покращання якості населення регіону через зміни кількості реального та потенційного населення працездатного віку. Аналіз демографічного компонента з позицій змін у статеві-віковій структурі населення особливо актуальний, оскільки саме через цей компонент яскраво проявляється потенціал населення країни та її регіонів, від стану якого залежить можливість реалізації праці як основного чинника суспільного виробництва.

Медичний компонент проявляється через стан охорони здоров'я населення та показники його психофізіологічного розвитку. Розвиток трудового потенціалу населення регіону та його психофізичний стан перебувають у прямій залежності від стану здоров'я населення. Тому медичний компонент характеризується такими показниками: кількістю лікарів та середнього медичного персоналу (на 10 000 населення), плановою ємністю амбулаторно-поліклінічних закладів у розрізі регіонів (на 10 000 населення), рівнем захворюваності за класами хвороб тощо. Таким чином, економіка та соціальна політика регіону мають бути спрямовані на створення умов для покращання психофізичного розвитку населення через всебічний розвиток фізично і духовно здорового населення.

Освітньо-професійний компонент (educational component) характеризує якісні параметри трудового потенціалу, виконує функцію забезпечення праці, адекватної умовам виробництва, реалізації особистості, набуття соціального статусу та забезпечення особистих потреб у результаті трудової взаємодії. Він визначається, насамперед,

вродженими розумовими, творчими та підприємницькими здібностями людини, талантом, професійним досвідом, кваліфікацією, схильністю до інновацій, можливістю швидкого самовдосконалення. Важливим елементом освітньо-професійного компонента є здобуття знань у сфері як загальної, так і професійної освіти.

Соціальний компонент (social component) характеризує ті можливості розвитку трудового потенціалу та особливості його використання в економіці, що проявляються через комунікаційні навички, ціннісні та мотиваційні орієнтації, рівень соціальної захищеності, активність, моральність, загальну культуру, релігійність, менталітет, рівень трудової та інноваційної активності тощо [129, 105].

Економічний компонент (economic component) забезпечує функціональність і розвиток трудового потенціалу відповідно до суспільних потреб. Його сутнісним елементом виступає потреба у праці, що формується під впливом матеріально-технічних факторів та пов'язана з рівнем освіти, кваліфікації та характером професії. Таким чином простежується зв'язок між економічним компонентом та освітньо-професійним (вони забезпечують один одного). Потреба у праці визначається низкою елементів, таких як: кількість робочих місць, їх територіальне розміщення, оплата й організація праці тощо.

Кожний з перерахованих компонентів має регіональні особливості, специфіка яких створює позитивну або негативну основу для формування, накопичення та розвитку трудового потенціалу, формує окрему систему із власним входом та виходом. Відмінності у структурі господарювання, існуючій системі цінностей, адаптаційних здатностях безпосередньо впливають на процес відтворення трудового потенціалу. У результаті дослідження компонентів трудового потенціалу регіону постає цілісна картина його структурної будови і виявляються передумови для вдосконалення управління відтворенням трудового потенціалу регіону в цілому, а не окремими його елементами. Отже, ефективність відтворення трудового потенціалу досягатиметься за умови врахування основних особливостей на всіх його стадіях у регіональному розрізі відповідно до критеріїв високої ефективності суспільного розвитку [72, 37–39].

У кількісному вираженні максимальна величина трудового потенціалу регіону характеризується показником чисельності економічно активного населення, оскільки саме на його основі визначаються можливості щодо використання наявних у суспільстві матеріальних, природних, фінансових ресурсів та сфер суспільно корисної діяльності як складових економічного потенціалу території та відтворення умов життєдіяльності населення.

Кількісний аспект трудового потенціалу суспільства похідний від кількості працездатного населення, його статеві-вікової структури, тривалості робочого часу, регламентованого трудовим законодавством, тощо.

В якісному аспекті трудовий потенціал суспільства є похідним від рівня розвитку технічного базису і соціально-економічних умов відтворення населення та сукупної здатності до праці. Ці чинники визначають зміст і якість загальної та фахової освіти, розвитку системи охорони здоров'я, фізичної культури, професійної підготовки, морального виховання. Тому трудовий потенціал у якісному розрізі характеризується системою показників, що дають можливість оцінити ступінь відповідності характеристик економічно активного населення завданням приведення до дії наявних матеріальних елементів продуктивних сил, освоєння розвіданих природних копалин та існуючих фінансових ресурсів, обслуговування галузей соціальної сфери, виробничої і ринкової інфраструктури.

Враховуючи вищезазначене, *трудоий потенціал суспільства — це соціально-економічна категорія, що відображає сукупність продуктивних характеристик працездатного населення, які визначають інноваційний розвиток країни.*

Відтворювальний цикл трудового потенціалу суспільства складається з п'яти етапів (табл. 3.2) [129, 110–112].

На стадії формування трудового потенціалу закладаються майбутні можливості людини як суб'єкта трудової діяльності, тому стан здоров'я, рівень знань та освіти, правильний вибір професії є вирішальними для набуття певного соціального статусу, рівня добробуту майбутнього працівника. Переконливим чинником вибору тієї чи іншої професії для молодої людини є престижність та умови

праці, можливості та рівень матеріальної забезпеченості, на який вона сподівається в майбутньому як представник певної професійно-кваліфікаційної групи.

Таблиця 3.2

**Комплексна структура етапів відтворювального циклу
трудового потенціалу суспільства**

Етап	Зміст етапу	Критерії ефективності етапу	Носії трудового потенціалу
1	2	3	4
Формування трудового потенціалу	Процес набуття людиною рис та властивостей, необхідних для використання в трудовій діяльності, здобуття певних знань і навичок, фізичного, емоційного, духовного, професійного розвитку	Високий рівень грамотності та освіченості, духовної, фізичної культури покоління	Населення допрацездатного та працездатного віку
		Професійна орієнтація, самовизначення	
Збереження трудового потенціалу	Укріплення позитивних кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу, усунення та попередження загроз його руйнування	Наявність умов та можливостей розширеного відтворення трудового потенціалу, покращання здоров'я	Населення без обмеження вікових рамок і намірів щодо економічної активності
		Справедлива винагорода за працю, гарантії зайнятості, безпечні умови праці, захист трудових прав, відсутність «тіньових» відносин у трудовій сфері	
Розвиток трудового потенціалу	Процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу для забезпечення його найповнішої реалізації і ефективного використання, потреб соціально-економічного розвитку в нинішній час та в перспективі	Демографічний розвиток суспільства	
		Високий рівень соціальних та трудових прав, їх реалізація, відповідність якісного рівня і кількісного складу трудового потенціалу потребам економічного розвитку	
		Висока мотивація до праці, трудова, підприємницька та інноваційна активність	

1	2	3	4
Реалізація трудового потенціалу	Продаж та купівля найманої робочої сили; започаткування власної справи для підприємців	Низький рівень безробіття	Економічно активне населення
		Високий рівень конкурентоспроможності робочої сили	
		Професійна і соціально-економічна самореалізація в праці	
Використання трудового потенціалу	Споживання результатів праці найманих працівників з метою вироблення благ та надання послуг, прикладання підприємницьких навичок, знань для ефективного ведення власної справи	Продуктивна зайнятість, висока вартість робочої сили, високий рівень продуктивності праці	Зайняте населення
		Інноваційна активність працівників	

Збереження трудового потенціалу виступає як найважливіша умова його розвитку й означає попередження виникнення та усунення загроз його руйнування, стабілізацію позитивних кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу. Виокремлення стадії збереження трудового потенціалу зумовлено потребами сучасної України щодо формування пріоритетних заходів, спроможних зупинити руйнівні тенденції, тривала дія яких значно знижує можливості розвитку трудового потенціалу, пов'язаного з процесом позитивних змін його кількісно-якісних характеристик для забезпечення найповнішої реалізації та ефективного використання.

Розвиток трудового потенціалу зумовлений демографічним, соціальним, інтелектуальним, інноваційним розвитком суспільства і визначається всіма етапами відтворювального циклу [129, 111]. *Розвиток трудового потенціалу* — це основний важіль та органічна складова соціально-економічного розвитку держави. Без розвитку трудового потенціалу неможливе досягнення цілей сталого соціально-економічного розвитку держави, що показує механізм їх взаємовпливу.

Завдяки демографічному, освітньо-професійному, правовому розвитку значно зростає якість трудового потенціалу. У свою чергу

високий рівень конкурентоспроможності робочої сили, творчої та інноваційної активності у сфері праці, професіоналізму, оволодіння новітніми методами та технологіями є підставою для покращання якості виконуваних робіт, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, збільшення обсягів продажів, підвищення конкурентоспроможності національної економіки в ринковому середовищі. Останнє з урахуванням соціальної орієнтації економіки збільшує доходи зайнятих, забезпечує фінансово-економічну базу розширення напрямів розвитку трудового потенціалу, формує добробут суспільства та стимулює людський розвиток у цілому.

Реалізація і використання трудового потенціалу відбуваються у сфері зайнятості за умови трудової або підприємницької активності людини. Для найманих працівників рівень ефективності реалізації матеріальних, соціальних, професійних можливостей власного трудового потенціалу визначає ступінь матеріального забезпечення та задоволення фізичних, духовних, емоційних потреб. Для роботодавця важливим є етап використання трудового потенціалу, оскільки від рівня його ефективності залежать кінцеві результати господарської діяльності, рентабельність виробництва загалом. Регулювання якості трудового життя як умов праці в широкому розумінні є інструментом управління трудовим потенціалом [129, 112].

Як складна сукупність взаємопов'язаних характеристик різних складових трудовий потенціал суттєво впливає на ефективність економічного потенціалу та темпи економічного зростання через інтенсивне зростання якості, альтернативність кількісних пропорцій та субституційність окремих його елементів. Своєю чергою кількісна складова трудового потенціалу є похідною від динамічності та гнучкості форм взаємозв'язку всіх фаз його відтворення з відтворенням матеріально-речовинних умов реалізації. Слід зазначити, що між трудовим потенціалом та умовами його реалізації існують протиріччя — як наслідок кількісно-якісної невідповідності. Внаслідок цього завжди існують резерви для підвищення використання як матеріально уречевлених елементів економічного потенціалу, так і трудового потенціалу регіонів, галузей та суспільства в цілому.

Перехід до ринкових умов господарювання не зумовлює втрати службового значення категорії «трудоий потенціал». Її роль є особливо значущою в практиці регіонального управління. Однак форми та методи регулювання відтворення трудового потенціалу на всіх структурних рівнях мають бути переглянуті щодо послаблення жорсткості адміністративних принципів та розмежування функцій центральних і регіональних органів управління.

Категорія «трудоий потенціал», будучи складовою економічного потенціалу, дає змогу тісно наблизитися до вартісного виміру витрат на виробництво та використання продуктивних сил і здатностей людини, до оцінки їх економічного результату та обчислення частки у національному багатстві того, що виражається категорією ринкової економіки «людський капітал».

3.3.5. Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу

Дослідження проблем відтворення трудового потенціалу, як і раніше, актуальне, оскільки процеси його формування та використання в умовах ринкових відносин мають свою специфіку, що пов'язана передусім із розвитком інтелектуального підприємництва, диференціацією кваліфікованої робочої сили та рентабельністю інвестицій у підвищення її продуктивності. Якщо у радянський період економісти, віддаючи данину важливості якості робочої сили, все ж робили практичний акцент на ресурсному забезпеченні виробництва, то у теперішній час економічне зростання тісно пов'язується насамперед з продуктивними характеристиками трудового потенціалу та їх відповідністю як динамічному характеру виробництва, так і цілям суспільного розвитку. Щоб реально оцінити можливості та обмежувачі соціально-економічного розвитку, які закладені в людських ресурсах країни, необхідно знати: що суспільство має фактично, який наявний трудоий потенціал у кількісно-якісному вимірі.

Узагальнення методичних підходів до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу дає змогу виокремити чотири основних

варіанти оцінки трудового потенціалу: кількісний прямий і непрямий, якісний та інтегральний (табл. 3.3) [129, 193–194].

Таблиця 3.3

Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу

Варіанти оцінки трудового потенціалу		Підходи до оцінки трудового потенціалу	Особливості оцінки
Кількісна	Пряма	Демографічний	Визначається потенціал трудового життя людини або покоління Оцінюється бюджет життя населення з виділенням життєвого циклу людини
		Економічний	Як обсяг трудового потенціалу пропонується використовувати показники чисельності населення у працездатному віці, економічної активності, зайнятості, її структури
			Вимірюється як кількість часу, необхідного для потреб виробництва, суспільно необхідної напруженості трудової діяльності протягом регламентованого часу
	Непряма	Енергетичні теорії оцінки	Трудовий потенціал трактується як загальна міра життєвої енергії населення певної вікової категорії
		Оцінка за результатами праці	Трудовий потенціал визначається за рівнем продуктивності праці через оцінку ефективності його використання
		Витратний підхід	Трудовий потенціал вимірюється через визначення витрат на відтворення і розвиток трудового потенціалу (вартість трудових ресурсів, фактична або нормативна оплата праці тощо)
Якісна	Природно-біологічний підхід	Передбачає оцінку стану здоров'я населення, що дає змогу визначити психофізіологічну здатність населення до праці	
	Медико-соціальний підхід	Передбачає оцінювання фізичного, духовного, психічного здоров'я	
	Компонентна оцінка	Окремо оцінюються якісні складові трудового потенціалу: інтелектуальний рівень, ментальні риси, соціальна активність тощо	
Інтегральна	Інтегральна оцінка	Оцінка трудового потенціалу базується на багатокритеріальній оптимізації або на теорії групового відбору, проблемним питанням є обґрунтування системи показників, що характеризують компоненти трудового потенціалу	

Кількісне пряме оцінювання здебільшого ґрунтується на демографічному підході до сутності та змісту трудового потенціалу. Об'єктом при використанні цього методу є оцінка потенціалу трудового життя людини або цілого покоління, що розраховується як різниця між віком закінчення трудового життя та віком вступу до нього, і є середнім числом людино-років економічно активного життя, яким наділене досліджуване покоління людей. Кількісно трудовий потенціал виражається сумарним числом людино-років трудового життя всього покоління або кількістю економічно активних років, що припадають на одну особу, тобто середньою тривалістю періоду трудової діяльності.

Використання цього методу доцільне при здійсненні прогнозу демографічної складової трудового потенціалу населення. Інформаційною базою виступають матеріали переписів населення та вибіркового обстежень. Таблиці тривалості передбачуваного трудового життя будуються з урахуванням відповідних показників таблиць смертності та повікових коефіцієнтів економічної активності населення. Дослідники розробляють ряд показників тривалості майбутнього трудового життя (максимальної, потенційної, реальної), а також резерву трудового потенціалу.

Різниця між максимальною та потенційною тривалістю трудового життя характеризує величину втрат трудового потенціалу, який не було реалізовано через соціальні та демографічні причини, зокрема смертність у працездатному віці.

Економічний підхід до прямої оцінки кількості трудового потенціалу полягає в його інтерпретації як величини живої праці.

Варто зазначити, що у науковій літературі не існує єдиної думки щодо кількісних меж трудового потенціалу. Спільним для всіх науковців є те, що вони розглядають його як частину населення. Водночас суттєво розрізняються підходи щодо визначення абсолютної величини трудового потенціалу. Одні вчені пропонують вимірювати величину трудового потенціалу через чисельність населення працездатного віку (чоловіки 16–59 років, жінки 16–54 роки), інші — за працездатним населенням (незалежно від меж працездатного віку), треті — як сукупний фонд робочого часу, виражений

кількістю можливих людино-годин, четверті — числом людино-років середньої тривалості очікуваного життя у робочому періоді.

Кількісне непряме вимірювання передбачає оцінку кінцевих та проміжних результатів використання трудового потенціалу через показники результативності суспільної праці. На державному рівні таким показником є валовий національний продукт, національний дохід, на регіональному рівні — валовий регіональний продукт. Критерієм ефективного використання трудового потенціалу на рівні держави виступає приріст національного доходу (або сукупного суспільного продукту на рівні регіону) завдяки інтенсивним факторам, пов'язаним з витратами живої праці.

Трудовий потенціал на виробничому рівні вимірюється витратами живої праці, рівнем продуктивності праці через оцінку ефективності його використання. Розрізняють оптимальний трудовий внесок працівника, що характеризується раціональними можливими витратами фізичних і розумових здібностей, життєвих сил індивіда, та реальний трудовий внесок, що визначається фактичними витратами продуктивних можливостей людини [129, 195].

Енергетичний підхід до вимірювання трудового потенціалу було розроблено як одну з енергетичних концепцій життєдіяльності, сутність яких полягає в тому, що енергія розглядається як сукупний еквівалент матеріального субстрату відтворення трудового потенціалу. На основі такого еквівалента можливо кількісно виміряти процес як формування, так і використання трудового потенціалу в певному просторі та часі [117, 104].

Досить поширеним як для вітчизняних, так і для зарубіжних науковців є метод оцінки трудового потенціалу шляхом вимірювання *якісних характеристик населення*. Так, російський вчений М. Магомедов пропонує здійснювати вимір якісного рівня трудового потенціалу на базі визначення рівня освітньо-інтелектуальних, психофізіологічних, соціальних можливостей населення. Л. Шевчук пропонує вимірювати природно-біологічний компонент трудового потенціалу через оцінку здоров'я населення. Більш комплексним підходом до оцінки психофізіологічної здатності населення до праці

є медико-соціальний, що базується на вимірюванні сприятливості середовища життєдіяльності людини, медико-соціальних характеристик території, рівня культури, релігійності, розвитку суспільного інтелекту тощо [130, 11].

Інтегральна оцінка рівня трудового потенціалу останнім часом набуває все ширшого використання. Інтегральний метод оцінки активно застосовується науковцями при проведенні порівняльного статистичного аналізу різних економічних об'єктів з великою сукупністю ознак (наприклад, оцінка стану ринку праці, оцінка відтворювальних процесів трудового потенціалу, оцінка ефективності використання трудового потенціалу тощо).

У працях деяких вчених постсоціалістичних країн з метою визначення трудового потенціалу використовується методика вимірювання індексу людського розвитку (див. п. 3.2.2 цього розділу). Цей індекс дійсно відображає рівень досягнень певної країни у сфері розвитку людських ресурсів, проте він неприйнятний для характеристики трудового потенціалу, оскільки сама категорія «людський потенціал» набагато ширша, ніж поняття «трудоий потенціал», та охоплює все населення, в той час як трудовий потенціал — лише його економічно активну частину.

Наукові дослідження з методів оцінки трудового потенціалу мають загальні недоліки [129, 196]. По-перше, переліки індикаторів оцінки трудового потенціалу здебільшого не систематизовані, є практично необмеженими, що унеможлиблює їх обґрунтовано використовувати. По-друге, в наукових розробках для оцінок часто пропонуються показники, що не вимірюються офіційною статистикою, що також не дає можливості широкого практичного використання методичних підходів. По-третє, відсутня обґрунтована методика розрахунку трудового потенціалу в єдності його кількісно-якісних характеристик, що призводить до однієї оцінки. По-четверте, методичні підходи науковців здебільшого базуються на визначенні стану або обсягу трудового потенціалу, що недостатньо для оцінки ефективності та обґрунтування напрямів удосконалення державного (регіонального) управління процесами відтворення трудового потенціалу.

Ключові слова: людський капітал, людські ресурси, людський фактор, концепція людського розвитку, індекс людського розвитку, очікувана тривалість життя при народженні, показник матеріального рівня життя, трудовий потенціал, компонент, оцінка, методика, рівень освіченості, паритет купівельної спроможності.

Формули для розрахунків

№	Показник	Формула	Стор.
3.1	Індекс очікуваної тривалості життя при народженні ($I_{life,i}$) i -ої країни	$I_{life,i} = \frac{x_i - x_{\min}}{x_{\max} - x_{\min}}$	120
3.2	Індекс рівня освіти ($I_{educ,i}$) i -ої країни	$I_{educ,i} = \frac{\sqrt{I_{T_i} \cdot I_{T_i}} - 0}{x_{\max} - 0}$	121
3.3	Індекс скоригованого реального ВВП ($I_{inc,i}$) i -ої країни на особу	$I_{inc,i} = \frac{\ln x_i - \ln x_{\min}}{\ln x_{\max} - \ln x_{\min}}$	121
3.4	Індекс людського розвитку (HDI)	$IIP(HDI) = \sqrt[3]{I_{life,i} \cdot I_{educ,i} \cdot I_{inc,i}}$	122

Контрольні запитання та завдання

1. Кого вважають фундаторами теорії людського капіталу і що закладено в основу цієї концепції?
2. Які проблеми інвестування в освіту характерні для України? Поясніть, у чому проявляються ці проблеми.
3. Яке практичне значення концепції людського розвитку?
4. Які критерії покладено в основу оцінки індексу людського розвитку?
5. Що таке трудовий потенціал особи, підприємства, суспільства?

6. Охарактеризуйте категорії населення, з яких формується трудовий потенціал.
7. Якою є соціально-економічна роль окремих демографічних груп у структурі суспільного трудового потенціалу?
8. Поясніть відмінності у категоріях «трудоий потенціал», «людські ресурси», «людський потенціал», «людський капітал».
9. Охарактеризуйте етапи відтворювального циклу трудового потенціалу.
10. Чи правомірним є використання індексу людського розвитку для оцінки трудового потенціалу? Обґрунтуйте відповідь.

Тест

1. **Концептуальною основою теорії людського капіталу є:**
 - a) теорія інвестицій у людський капітал;
 - b) адаптація неокласичної теорії капіталу до процесів формування професійних знань, умінь і навичок та використання робочої сили;
 - c) дослідження впливу природних здібностей людини на розмір доходу.
2. **Про людський капітал не можна сказати, що він:**
 - a) невід’ємний від його носія, людини;
 - b) підлягає фізичному та матеріальному зносу;
 - c) може бути збільшений за рахунок навчання на робочому місці;
 - d) містить запас мотивацій та потреб людини.
3. **Концепція людського розвитку трактує його як...**
 - a) міру результативності можливого використання населення у забезпеченні функціонування економічної системи певного рівня;

- b) ступінь реалізації сукупної здатності до суспільно корисної діяльності в розрізі тієї частини населення, яка бажає, здатна та готова працювати (включно із зайнятими та безробітними);
- c) процес розширення людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, задекларованими правами людини, суспільною повагою до особистості.

4. Об'єктом концепції людського розвитку є...

- a) людські ресурси;
- b) людський потенціал;
- c) трудовий потенціал;
- d) людський капітал.

5. При оцінці ІЛР за методикою ПРООН використовують такі індикатори рівня життя:

- a) індекс очікуваної тривалості життя при народженні;
- b) індекс деморозвитку;
- c) індекс рівня освіти;
- d) індекс ринку праці;
- e) індекс скоригованого ВВД на особу;
- f) індекс охорони здоров'я.

6. Вітчизняна методика розрахунку індексу людського розвитку регіонів базується на розрахунку:

- a) 45 первинних показників, що згруповані у три блоки;
- b) 94 первинних показників, що згруповані у дев'ять блоків;
- c) 100 первинних показників, що згруповані у десять блоків;
- d) немає жодної правильної відповіді.
- e) спілкування, встановлення ділових контактів та зв'язків тощо.

7. У кількісному вираженні максимальна величина трудового потенціалу регіону характеризується показником:

- a) чисельності економічно активного населення;
- b) чисельності зайнятого населення;
- c) чисельності населення працездатного віку.

8. В якісному аспекті трудовий потенціал характеризується показниками:

- a) загальної освіти та професійної підготовки;
- b) стану та охорони здоров'я населення;
- c) економічної активності та неактивності;
- d) оплати та мотивації праці;
- e) всі варіанти правильні.

9. Який з перелічених підходів потенціалу не належить до кількісної оцінки трудового потенціалу:

- a) демографічний підхід;
- b) економічний підхід;
- c) енергетичні теорії оцінки;
- d) оцінка за результатами праці;
- e) витратний підхід;
- f) медико-соціальний підхід.

10. При якісному варіанті оцінювання трудового потенціалу визначають:

- a) потенціал трудового життя людини або покоління;
- b) показники інтелектуального рівня, соціальної активності тощо;
- c) бюджет життя населення з виділенням життєвого циклу людини;
- d) показники чисельності населення у працездатному віці, економічної активності, зайнятості, її структури;
- e) показники фізичного, духовного, психічного здоров'я населення.

Тема 4

Соціально-трудо́ві відносини як система

Тема містить основні положення та підходи до трактування змісту соціально-трудо́вих відносин в умовах ринкової економіки. Розглядаються основні компоненти механізму соціально-трудо́вих відносин: суб'єкти, предмети, типи, рівні, принципи. Розкривається сутність суспільного регулювання соціально-трудо́вих відносин, напрями та методи регулювання. Наведені принципи та умови укладання колективних договорів як одного з основних інструментів регулювання трудо́вих відносин на підприємстві. Особлива увага приділена критеріям оцінки соціально-трудо́вих відносин (рівень життя, якість трудо́вого життя) та підходам до їх оцінки.

Зміст теми

- 4.1. Соціально-трудо́ві відносини в умовах ринкової економіки**
 - 4.1.1. Система соціально-трудо́вих відносин: сутність, суб'єкти, предмети, рівні, типи та принципи
 - 4.1.2. Чинники формування та розвитку соціально-трудо́вих відносин
 - 4.1.3. Суспільне регулювання соціально-трудо́вих відносин
- 4.2. Колективний договір у системі соціально-трудо́вих відносин**
 - 4.2.1. Колективний договір: сутність і значення
 - 4.2.2. Порядок укладання колективного договору та його зміст
 - 4.2.3. Контроль за виконанням колективного договору та види відповідальності за невиконання його зобов'язань
- 4.3. Критерії оцінки соціально-трудо́вих відносин**
 - 4.3.1. Рівень та якість життя населення
 - 4.3.2. Якість трудо́вого життя

4.1. Соціально-трудова відносина в умовах ринкової економіки

4.1.1. Система соціально-трудова відносина: сутність, суб'єкти, предмети, рівні, типи та принципи

Під *соціально-трудова відносинами* в умовах ринкової економіки мають на увазі *систему взаємовідносин у сфері праці між найманими працівниками та роботодавцями, яка спрямована на регулювання трудового життя, забезпечення високого рівня та якості життя населення, колективу та суспільства в цілому.*

Соціально-трудова відносина характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємозв'язків індивідуумів та соціальних груп у процесах, пов'язаних з трудовою діяльністю. Вони охоплюють як соціально-економічні аспекти майнових відносин, так і систему правових інститутів, пов'язаних з колективними переговорами, регулюванням умов праці, участю профспілок в управлінні, вирішенні трудових суперечок тощо.

Усю сукупність соціально-трудова відносин можна визначити за такими ознаками:

1) *за змістом: виробничо-функціональні*, що зумовлені специфікою розподілу та кооперації праці; *соціально-психологічні*, які пов'язані з симпатіями та антипатіями, спільністю чи розбіжністю інтересів¹⁵, віку, поглядів тощо; *суспільно-організаційні*, що зумовлені функціонуванням суспільних організацій на підприємстві та належністю до них;

2) *за суб'єктами, що вступають у відносина: міжорганізаційні* (колектив – колектив) та *внутрішньоорганізаційні* (колектив – особистість, особистість – колектив);

¹⁵ Інтереси співробітників підприємства можуть розрізнятися за рядом ознак: психофізіологічні параметри (стать, вік, здоров'я, темперамент, рівень вмінь, досвіду тощо), національність, сімейний стан, освіта, соціальне становище, рівень доходів, професія тощо.

3) за наявністю чи відсутністю стосунків підпорядкованості: *горизонтальні* (суб'єкти відносин рівні за статусом, стосунки підпорядкованості відсутні) та *вертикальні* (суб'єкти відносин перебувають у підпорядкованості один від одного у рамках службової ієрархії);

4) за ступенем регламентованості: *формальні*, що офіційно оформлені будь-якими документами (посадова інструкція, положення про підрозділ, карта технологічного процесу), та *неформальні*, що складаються самі по собі (традиції, взаємні симпатії, неписані правила тощо);

5) за способом підтримання стосунків: *безособистісні* та *міжособові*, що опосередковані обміном інформацією, предметом праці, взаємозв'язком цілей та завдань;

б) за характером впливу на результати економічної діяльності та якість життя людей: *конструктивні* та *деструктивні*. *Конструктивними* можуть бути відносини або співробітництво у напрямі взаємної допомоги чи конкуренції, спрямовані на досягнення позитивних результатів. *Деструктивні* взаємини виникають тоді, коли інтереси співробітників (як індивідів, так і соціальних груп) не збігаються з цілями підприємства.

Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування:

- *фактичну*, що функціонує на об'єктивному та суб'єктивному рівнях;
- *правову*, що відображає проєкцію соціально-трудових відносин на інституційному, законодавчому та нормотворчому рівнях.

Система соціально-трудових відносин складається з таких компонентів:

- 1) суб'єкти соціально-трудових відносин;
- 2) рівні соціально-трудових відносин;
- 3) предмети соціально-трудових відносин;
- 4) типи соціально-трудових відносин;
- 5) принципи соціально-трудових відносин.

В умовах ринкової економіки суб'єктами соціально-трудових відносин виступають: *найманий працівник, спілка найманих працівників (профспілка), роботодавець та держава.*

Найманий працівник — це особа, яка уклала трудову угоду з роботодавцем, керівником підприємства чи окремою особою на проведення певної роботи відповідно до власних здібностей, професійних знань, кваліфікації тощо. Суб'єктами соціально-трудова відносин можуть бути лише ті працівники, які мають колективні або індивідуальні угоди з роботодавцями та, відповідно, правовий захист. Такі угоди можуть мати письмову або усну форму, але у будь-якому разі вони визначають соціально-трудова відносина між учасниками. Водночас «найманий» працівник — це, безумовно, максимально узагальнене поняття. У реальному житті найманим працівником можуть виступати як окремих індивідуум, так і групи працівників, що різняться за статусом у соціально-професійній структурі, інтересами, мотивацією та іншими ознаками. Основою групових та індивідуальних відмінностей є сукупність характеристик працівників, а саме: вік, стать, стан здоров'я, рівень освіти, професійна, посадова, галузева належність, кожна з яких визначає сутнісні аспекти трудової поведінки найманого працівника. Більш значущим чинником на макрорівні при формуванні моделі трудової поведінки виступає територіальне розміщення підприємств.

Вікові розбіжності у процесі формування соціально-трудова відносин в умовах ринкової економіки відіграють особливу роль. Зміна поколінь, що суттєво різняться одне від одного за основними соціально-психологічними характеристиками, орієнтацією та мотивацією, має бути врахована при аналізі соціально-трудова відносин.

Розбіжності у трудовій поведінці найманих працівників зумовлюються відмінностями у рівнях загальної та професійної освіти. Та у будь-якому випадку найманий працівник володіє певними характеристиками, оцінка рівня яких дасть реальну картину сутності та зрілості соціально-трудова відносин, до яких він залучений. Найманий працівник насамперед має володіти готовністю та здатністю до особистої участі у соціально-трудова відносинах і відповідною мотивацією до цього.

Оскільки інтереси найманих працівників в основному збігаються, і конкуренція між ними виражена меншою мірою, ніж

між роботодавцями, наймані працівники для реалізації власних інтересів об'єднуються у колективи та профспілки.

Профспілки — це масові організації, що об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів, для захисту соціально-економічних інтересів останніх у певній сфері діяльності. Найважливішим напрямом діяльності профспілок є забезпечення зайнятості, законодавчо визначених умов та оплати праці. Проте існування профспілкових організацій не виключає можливості існування інших організаційних форм об'єднання найманих працівників.

Роботодавець, за визначенням Міжнародної організації праці (МОП), — це особа, яка працює самостійно та постійно наймає на роботу працівників. Роботодавець може бути як окремою особою, так і групою осіб, бути власником або представляти інтереси власника. Наприклад, на державному підприємстві директор є уповноваженим державою наймати працівників, водночас він сам працює за наймом. Незалежно від того, чи є роботодавці власниками засобів виробництва, вони покликані представляти інтереси підприємства, організації, товариства, тобто суб'єктів господарювання будь-якої форми власності. З метою захисту як власних інтересів, так й інтересів цілої галузі роботодавці на державному рівні можуть об'єднуватись у спілки та конфедерації роботодавців.

Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин виконує функції законодавця, захисника прав громадян та суб'єктів господарювання, регулювальника суспільно-економічної діяльності, роботодавця, посередника або арбітра при вирішенні трудових спорів

На рівні найманого працівника система соціально-трудових відносин забезпечує організацію процесу праці, її зміст, режим та оцінювання трудової діяльності. На рівні роботодавця (підприємства чи організації) соціально-трудові відносини дають змогу ефективно використовувати робочу силу, розвивати людський чинник виробництва, виховувати у найманих працівників почуття лояльності до підприємства з метою досягнення власних цілей шляхом згоди та солідарності.

На рівні держави соціально-трудові відносини складаються з інтересів держави та інших суб'єктів, які делегують свої повноваження державі в особі законодавчих та виконавчих інститутів влади.

Для повноти аналізу, зокрема в розрізі забезпечення можливості регулювання соціально-трудових відносин, у науковий обіг введене поняття «рівень соціально-трудових відносин», що є похідним від специфіки суб'єктів цих відносин. Рівень соціально-трудових відносин визначається характеристиками соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти. Розрізняють два рівні соціально-трудових відносин: *індивідуальний* та *груповий*.

На *індивідуальному рівні* взаємопов'язаними суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути: працівник – працівник, працівник – роботодавець, роботодавець – роботодавець. На *груповому рівні* проявляються взаємозв'язки між об'єднаннями найманих працівників та роботодавців. Крім двох основних рівнів соціально-трудових відносин, виділяють «*змішаний рівень*», що відображає взаємозв'язки між працівником і державою та роботодавцем і державою. Отже, соціально-трудові відносини можуть бути дво-, три- або багатосторонніми.

Крім того, для визначення рівнів соціально-трудових відносин використовують місцевий, галузевий та територіальний критерії. З огляду на це, виділяють: рівень підприємства, рівень галузі, рівень регіону.

В узагальненому вигляді взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудових відносин можна представити схемою, наведеною на *рис. 4.1*.

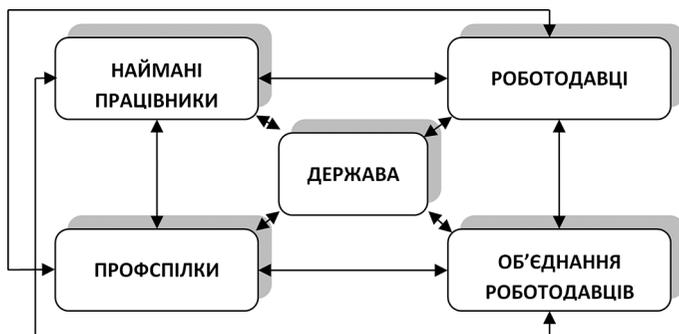


Рис. 4.1. Взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудових відносин

Для кожного рівня соціально-трудових відносин властиві специфічні предмети відносин та взаємозв'язків між ними. *Предмети соціально-трудових відносин (the subjects of social and labor relations)* — це соціально-економічні процеси та явища, що виникають у соціально-трудовій сфері. Вони визначаються цілями, досягнення яких прагнуть люди на різних етапах своєї діяльності.

Як предмети на рівні індивідуумів виступають певні сторони трудового життя, зміст яких залежить від характеру життєвого етапу, цілей, яких прагне людина, і завдань, що мають бути вирішені.

Соціологи виділяють такі *основні етапи життя людини*:

- 1) від народження до закінчення навчання;
- 2) найм на роботу та створення сім'ї;
- 3) трудове життя;
- 4) старість.

На першому етапі соціально-трудові відносини переважно пов'язані з аспектами професійної орієнтації та здобуття освіти, необхідної для вступу у трудову діяльність. На другому етапі предметами соціально-трудових відносин виступають найм та звільнення, умови та оплата праці. На третьому — трудова активність та професійне зростання. На четвертому — проблеми пенсійного забезпечення.

Предметом на рівні колективних стосунків виступає кадрова політика, яка охоплює весь спектр діяльності підприємства (організації) щодо управління персоналом.

Багатогранність соціально-економічних явищ, що представляють предмети соціально-трудових відносин, умовно можна відобразити за трьома напрямками:

- 1) соціально-трудові відносини зайнятості;
- 2) соціально-трудові відносини, що пов'язані з організацією та ефективністю праці;
- 3) соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю.

Така структуризація соціально-трудових відносин продуктивна, оскільки дає можливість чітко визначити систему чинників, що зумовлюють соціально-трудові відносини, методи їх регулювання у кожному з цих блоків.

Залежно від способів регулювання соціально-трудова відносин та методів вирішення проблем, що в них виникають, виділяють *типи соціально-трудова відносин*. Тип соціально-трудова відносин визначається їх характером, а саме: в який спосіб приймаються рішення у соціально-трудова сфері. Базою при формуванні типів соціально-економічних відносин є принципи рівності та нерівності прав і можливостей суб'єктів цих відносин. До основних типів належать:

1) *патерналізм (paternalism)* — характеризується значною регламентацією соціально-трудова відносин з боку держави або керівництва підприємства, що проявляється у турботі держави про потреби населення або адміністрації підприємства — про працівників. Цей тип соціально-трудова відносин за певних історичних та соціокультурних умов може бути досить ефективним. Прикладом державного патерналізму виступає політика колишнього СРСР. На рівні підприємства патерналізм поширений у Японії та інших азійських країнах. Проте відомі й негативні наслідки такого типу соціально-трудова відносин: пасивність у трудова поведінці, мінімізація рівня претензій до якості життя в цілому та якості трудова життя зокрема;

2) *соціальне партнерство (social partnership)* спостерігається у більшості розвинених країн світу. Соціальне партнерство базується на системі нормативних документів, відповідно до яких наймані працівники, підприємства та держава розглядаються як партнери у вирішенні економічних та соціальних проблем. При цьому профспілки виступають з позицій захисту не лише інтересів найманих працівників, а й ефективності виробництва на підприємствах національної економіки в цілому. Процес формування соціального партнерства розвивався як послідовний перехід від соціально-трудова відносин типу «конфліктне суперництво» до типу «конфліктного співробітництва». Обидва типи передбачають активні позиції суб'єктів соціально-трудова відносин у реалізації та захисті власних інтересів, що проявляється у розширенні масштабів діяльності профспілок та об'єднань роботодавців до міжнародного рівня;

3) *конкуренція (competition)* — тип відносин між людьми чи колективами, що може сприяти досягненню синергетичного ефекту. Досвід показує ефективність раціонально організованої конкуренції між трудовими колективами;

4) *солідарність (solidarity)* — передбачає суспільну відповідальність та взаємодопомогу, що ґрунтуються на особистій відповідальності та згоді, спільності інтересів групи людей. Зазвичай говорять про солідарність профспілок при захисті інтересів найманих працівників;

5) *субсидарність (subsidiarity)* — означає прагнення людини до особистої відповідальності за досягнення поставленої мети та вирішення соціально-економічних проблем. Субсидарність протиставляють патерналізму. Якщо людина з метою досягнення поставленої мети стає членом професійної або іншої спілки, субсидарність реалізується у формі солідарності. При цьому людина діє солідарно при повному усвідомленні власної мети та відповідальності, не піддаючись впливу «натовпу»;

6) *дискримінація (discrimination)* — це свавільне, незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин (найчастіше найманих працівників). При дискримінації порушуються принципи рівності можливостей на ринках праці. Дискримінація може бути за статтю, віком, расою, національністю тощо. Вона може проявлятися при виборі професії та вступі у навчальний заклад, оплаті праці, просуванні по службі тощо;

7) *конфлікт (conflict)* — це випадок загострення протиріч у трудових відносинах. Найбільш поширені форми конфліктів: трудові спори, страйки, масові звільнення (локауті). Протиріччя у соціально-трудовах відносинах неминучі, вони є джерелом розвитку економічних систем. За певних умов конфлікти можуть бути корисними, однак тривалі конфлікти призводять до значних втрат як для підприємства, так і для його співробітників [72, 244].

4.1.2. Чинники формування та розвитку соціально-трудова відносин

Процес формування соціально-трудова відносин у суспільстві проходить під впливом великої кількості чинників, значущість яких визначається історичним, економічним та політичним контекстом. До основних чинників належать: *соціальна політика, глобалізація економіки, розвиток суспільної праці та виробництва.*

Соціальна політика (*social policy*) — це діяльність держави щодо створення та регулювання соціально-економічних умов життя суспільства з метою підвищення добробуту членів суспільства, усунення негативних наслідків функціонування ринкових процесів, забезпечення соціальної справедливості та соціально-політичної стабільності у країні.

Основними завданнями соціальної політики в Україні є:

- адресна підтримка соціально незахищених верств населення;
 - пенсійне забезпечення;
 - забезпечення випереджального зростання вартості робочої сили;
 - орієнтація стратегії економічного зростання на створення нових робочих місць;
 - прискорений розвиток житлового будівництва, забезпечення доступності житла для різних верств населення;
 - поліпшення системи охорони здоров'я;
 - активна демографічна політика;
 - примноження інтелектуального потенціалу суспільства.
- Створення рівних можливостей для молоді у здобутті якісної освіти;
- зміцнення позицій середнього класу.

Основним суб'єктом соціальної політики є держава в особі відповідальних за вироблення і здійснення такої політики органів законодавчої і виконавчої влади (Верховна Рада України та уряд). У процесі переходу економіки на ринкові засади та демократизації суспільного життя активними суб'єктами соціальної політики стають громадські та політичні організації, партії, профспілки, місцеві органи влади, фонди, спілки роботодавців.

З огляду на це можна дати ще одне визначення: *соціальна політика* — це комплекс соціально-економічних заходів, які здійснюються державою, громадськими та політичними організаціями, суб'єктами господарювання та спрямовані на послаблення нерівності в розподілі доходів і майна, на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових заощаджень тощо.

Схематично об'єкти соціальної політики представлені на *рис. 4.2*.



Рис. 4.2. Основні об'єкти соціальної політики

Соціальна політика держави охоплює:

- 1) регулювання соціальних відносин у суспільстві, регламентацію умов взаємодії суб'єктів економіки в соціальній сфері (зокрема між роботодавцями та найманою робочою силою);
- 2) вирішення проблеми безробіття та забезпечення ефективної зайнятості;
- 3) розподіл і перерозподіл доходів населення;
- 4) формування стимулів до високопродуктивної суспільної праці та надання соціальних гарантій економічно активній частині населення;
- 5) створення системи соціального захисту населення;
- 6) забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, житлово-комунального господарства тощо);
- 7) захист навколишнього середовища.

Формування та регулювання соціально-трудових відносин — один з найважливіших компонентів соціальної політики. Тому соціальна політика спрямована насамперед на трудову діяльність людей, на активізацію в них мотивів до ефективної праці та передбачає

сприяння держави й інших соціальних інститутів всебічному використанню сукупної робочої сили, її захисту від безробіття. Напрями соціальної політики щодо різних верств населення містять різні комплекси заходів, однак тісно пов'язані між собою. Головними напрямами реалізації соціальної політики є:

- 1) захист рівня життя населення за допомогою різних форм індексації, компенсації від підвищення цін;
- 2) надання допомоги найбільш вразливим сім'ям;
- 3) надання допомоги у разі безробіття та сприяння працевлаштуванню;
- 4) встановлення мінімальної заробітної плати для працівників, реалізація інших заходів політики соціального страхування;
- 5) розвиток освіти, охорони здоров'я та довілля передусім за рахунок держави;
- 6) набуття громадянами кваліфікації, гарантування перебігу процесу трудової діяльності відповідно до чинного законодавства (дотримання тривалості робочого дня, надання оплачуваних відпусток, створення профспілок) тощо.

Провідними *принципами соціальної політики* є оптимальне поєднання життєво необхідних соціальних стандартів (освіти, охорони здоров'я тощо) та захист більш вразливих верств населення. Тому соціальна політика охоплює законодавчо встановлені гарантії соціального захисту, соціального страхування та соціальної допомоги, що містять певні системи заходів залежно від цільового спрямування.

Державні соціальні гарантії (the state social guarantees) — це встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму [6].

Соціальний захист (social protection) — це система заходів, спрямованих на створення безпечного соціального середовища людини. Основними інститутами соціального захисту людини є держава, професійні спілки та інші суспільні об'єднання. Основними

складовими соціального захисту є соціальне страхування та соціальна допомога [92, 379].

Соціальне страхування (social insurance) — це система матеріального забезпечення найманих працівників у старості, у разі хвороби, безробіття, втрати працездатності чи годувальника. Основною метою соціального страхування є забезпечення достатнього рівня компенсації працівникам у випадках втрати працездатності або роботи й необхідності проведення реабілітаційних заходів. Через систему соціального страхування здійснюються виплати допомоги у таких випадках: загальне захворювання; трудове каліцтво і професійне захворювання; по вагітності та пологах; по догляду за хворою дитиною та до досягнення нею трирічного віку, а також пенсії; допомога на поховання; компенсація вартості путівок на лікування та відпочинок. Соціальне страхування виходить за межі соціального забезпечення — воно вирішує також завдання, пов'язані зі збереженням та відновленням здоров'я, профілактикою професійної захворюваності та виробничого травматизму, запобіганням безробіттю тощо.

Соціальна допомога (social aid) — це грошова допомога і допомога у натуральній формі, які здебільшого фінансуються з бюджету та добровільних пожертвувань і сплачуються людям, що перебувають у скрутному становищі, як на основі перевірки їх доходів і засобів існування, так і за певними критеріями без перевірки доходів.

Принциповою відмінністю між соціальним страхуванням та соціальною допомогою є те, що для отримання виплат зі страхування людина обов'язково має бути застрахована. Цим вона набуває право на отримання пенсії, допомоги по безробіттю або з причин тимчасової непрацездатності тощо. Право на такі виплати людина здобуває протягом усієї трудової діяльності. Виплати з соціального страхування здійснюються незалежно від матеріального становища, водночас матеріальну допомогу отримують лише люди, що опинились у скруті, у бідності, відповідно до певних критеріїв, що законодавчо визначені органами державної влади чи місцевого самоврядування, які їй надають.

Законодавство з проблем соціального захисту дає гарантії щодо реалізації права на працю, забезпечує додаткові гарантії молоді,

пенсіонерам, самотнім і багатодітним батькам, інвалідам, безробітним, біженцям тощо. Нормативними документами гарантується професійна підготовка і перепідготовка безробітних. Водночас закон точно визначає розмір, умови й терміни виплати допомоги з безробіття.

Головною метою соціальної політики є підвищення рівня життя громадян на основі стимулювання їхньої трудової та господарської активності з наданням можливості кожній працездатній людині власною працею та підприємницьким хистом забезпечити добробут своєї родини, формування заощаджень та їх ефективне інвестування.

Фактично соціальна політика є синтезом кількох важливих напрямів державної політики, а саме:

- політики у сфері праці, соціально-трудова відносин;
- політики у сфері доходів населення;
- політики зайнятості, регулювання ринку праці;
- міграційної політики;
- житлової політики;
- політики у соціальній сфері;
- демографічної політики;
- екологічної політики.

Слід зазначити, що лише окремі складові соціальної політики є об'єктом вивчення економіки праці.

Наступний чинник, що останнім часом все більш потужно впливає на соціально-трудова відносина у світі, — це **глобалізація економіки**, яка являє собою процес формування системи міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, що супроводжуються стрімкими технологічними змінами. Глобалізація економіки супроводжується підвищенням взаємозалежності національних фінансових ринків, збільшенням спекулятивних валютних потоків між державами та вторинних фінансових ринків, зростанням платіжної та торгової незбалансованості, які в сукупності різко обмежують можливості формування макроекономічної політики на національних рівнях.

Особливо жорстко ця обмеженість у визначенні перспектив економічного зростання впливає на політику у сфері праці та соціально-трудових відносин. Генеральний директор Міжнародної організації праці у своїй доповіді на 82-й сесії МОП (1995 р.) виділив два аспекти: нерівномірний розподіл здобутків глобалізації між країнами та перерозподіл доходів на національних рівнях. Це насамперед пов'язане з тим, що глобалізація вивільняє економічні сили, які поглиблюють вже існуючу нерівність у сферах продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджають рівності можливостей у соціально-трудої сфері.

Негативні наслідки глобалізації зумовлюють стійкий інтерес до впровадження у соціально-трудої відносини політики *трудового протекціонізму (labour protectionism)* — захисту національних ринків праці. Трудовий протекціонізм — це синтез і наслідок політичного, економічного, технологічного, фінансового та товарного протекціонізмів. До складу їх *методів регулювання* належить використання таких відомих важелів, як квотування та ліцензування імпорту, вибір шляхів технологічного розвитку, цілеспрямована експертиза міжнародних технологічних і економічних проєктів, регулювання валютних курсів та інших підойм економічного регулювання, дія яких в остаточному підсумку націлена на захист робочих місць на національному ринку праці. Водночас на ринку праці використовуються власні, специфічні *методи захисту*: адміністративні обмеження притоку іноземної робочої сили, регулювання ціни робочої сили на національному ринку праці тощо. У минулому протекціоністські заходи захисту інтересів працівників та роботодавців широко використовувалися промислово розвиненими країнами з метою збереження стабільності на внутрішніх ринках праці. В умовах сьогодення елементи трудового протекціонізму можна спостерігати в економічній політиці більшості країн світу.

Експерти Міжнародної організації праці вважають, що в умовах глобалізації економіки доцільно проводити таку фінансову та промислову політику, яка сприятиме конкурентоздатності внутрішнього виробництва та ефективній перебудові підприємств, одночасно захищаючи внутрішній ринок у найбільш вразливих

для імпорту сферах з низькою додатковою вартістю. Така політика забезпечуватиме внутрішнім виробникам можливість адаптуватися до нових вимог ринку. Водночас мають існувати сценарії послаблення протекціоністських заходів. Промислову політику варто спрямувати на стимулювання продуктивних інвестицій у підприємства, що створюють нові робочі місця. Невід'ємним організаційним елементом проведення такої політики є визначення меж відповідальності урядових структур щодо розробки та проведення заходів із захисту та розвитку вітчизняного ринку праці.

Важливим чинником, який визначає процес формування соціально-трудова відносин у суспільстві, є також **розвиток суспільної праці та виробництва**. Об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці проявляються у формах: поділу та кооперації праці (в їх предметній та функціональній формі, вертикальному та горизонтальному розрізах), зростання продуктивності праці, заміщення праці капіталом. Поділ та кооперація праці виступають об'єктивними структуротворчими чинниками соціально-трудова відносин, оскільки вони безпосередньо проявляються через формування сфер та видів зайнятості, у формуванні галузей, професій та спеціальностей. Поділ та кооперація праці визначають місце кожного працівника у процесі праці, його функції, обов'язки, а також вимоги до якості праці та робочої сили. Ступінь поділу та кооперації праці визначає ступінь ієрархічності елементного складу та різноманітність взаємозв'язків у системі соціально-трудова відносин.

Вплив поділу праці на соціально-трудова відносина останнім часом більш жорстко зумовлюється специфікою нових технологій. Сучасні технології як у виробництві, так і в управлінні дедалі менше виступають чинником, що обмежує функції людини та простір для прийняття рішень. Швидше навпаки, свобода дій при поділі праці та плануванні роботи закладена у технічних рішеннях і з розвитком комп'ютерних технологій дедалі зростає. Так, програміст самостійно обирає мову програмування, спосіб управління, вид діалогового режиму тощо. При цьому постійно відкриваються нові альтернативи та нові сфери застосування сучасних технологій. Відповідно ці можливості відображаються на формуванні трудових

функцій, видів діяльності, кваліфікаційних вимог, організації робочих місць. Вибір організаційної форми у розподілі та кооперації праці частіше визначається не технічними особливостями, а традиціями підприємства (організації), необхідністю контролю з боку менеджерів, індивідуалізацією продукції тощо. Водночас багаторічний досвід регулювання соціально-трудових відносин свідчить, що ефективність праці значно вища, якщо персонал суб'єкта господарювання виступає не як сукупність ізольованих індивідів, а як сукупність високоефективних робочих груп. Останні справляють значний вплив на поведінку індивідів через норми, що виражають внутрішньогрупові очікування відповідної поведінки членів групи.

Варто зазначити, що поділ та кооперація праці, структуруючи робочу силу, диференціюючи доходи та формуючи владні структури, визначає рівень соціально-трудових відносин.

Аналізуючи чинники формування соціально-трудових відносин, слід пам'ятати про те, що на будь-якому підприємстві поряд з очевидними структуротворчими процесами поділу та кооперації праці, відносинами влади та підпорядкування інтенсивно відбуваються так звані невидимі, фонові процеси, які регулюють неформальні соціально-трудові взаємовідносини між людьми.

Розвиток системи неформальних соціально-трудових відносин може призвести до суттєвого перерозподілу влади та відповідальності в організації, коли паралельно з формальною системою відносин може розвиватися їх тіньовий різновид (структура). Мова йде про так звані «м'які підсистеми» та соціальну культуру організації. Якщо «м'які підсистеми» (*the «soft subsystems»*) — це сукупність правил, інструкцій, типових методів виконання робіт, на базі яких здійснюється постановка завдань та регулюється поведінка людей, то *соціокультура (social culture)* — це сукупність неписаних правил, що регламентують поведінку людини. Соціокультура впливає на соціально-трудові відносини залежно від своєї орієнтації та може як підтримувати стратегію розвитку підприємства (організації), так і перешкоджати її реалізації.

Важливою системною закономірністю розвитку суспільної праці, що впливає на соціально-трудові відносини, є процес заміщення

праці капіталом під впливом зростання продуктивності праці завдяки досягненням науково-технічного прогресу, фінансовим чинникам, особливостям національного розвитку. Суттєвими факторами, що визначають стан соціально-трудова відносин, є роль та місце, які відводяться підприємству (організації) у системі соціально-трудова відносин суспільства, а також особливості підприємства, виробниче спрямування, організаційна форма, цикл розвитку, розмір тощо.

Ця залежність для країн з економікою, що розвивається, відіграє визначальну роль, адже у нових умовах господарювання підприємства несуть повну відповідальність за задоволення попиту на товари та послуги, які ними пропонуються, і націлені на ефективне розв'язання проблем у трудовій та виробничо-господарській діяльності. Крім того, стрімко розвиваються нові організаційні форми підприємств та їх об'єднань (промислові групи, концерни, асоціації), формується малий та середній бізнес.

Водночас у процесі побудови соціально-трудова відносин на підприємствах будь-якого типу та організаційної форми проявляються спільні риси, оскільки соціально-трудова відносина завжди залежать від:

- основних характеристик умов зовнішнього середовища (основних правових рамок, загальноекономічних умов, структури і темпів розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції та устаткування);
- концепції та стратегії розвитку підприємства (взаємозв'язку між економічною, кадровою та іншими політиками підприємства);
- системи робочих місць на підприємстві (характеристики робіт, нормування, визначення змісту роботи, робочого часу та умов праці, профілів вимог на робочих місцях тощо);
- кадрової політики підприємства (планування та залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінки роботи, кваліфікаційного зростання, оплати праці, мотивації, соціальних пільг, компенсаційних виплат, участі в прибутках, у капіталі);

- трудової поведінки (настанов, мотивів, групових та індивідуальних норм трудової поведінки, конфліктності, професійної соціалізації).

Проте існують певні передумови для серйозних розбіжностей у соціально-трудових відносинах на підприємствах. Так, характер соціально-трудових відносин здебільшого залежить від типу підприємств і типу виробництва. На малих підприємствах соціально-трудові відносини розвиваються переважно на міжособистісному підґрунті, між працівником та роботодавцем формуються доволі близькі трудові відносини, до того ж це не залежить від форми власності. На великих підприємствах з масовим виробництвом міжособистісний компонент у соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем мінімізується.

Важливим чинником, що визначає характер соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації), є стадія (етап життєвого циклу) його розвитку. Якщо на стадії зародження підприємства соціально-трудові відносини часто мають неформальний, розмитий характер, то в міру розвитку підприємства (на стадіях функціонального та контрольованого зростання) ці відносини формалізуються; всередині них виокремлюється більша кількість елементів, формується система соціально-трудових відносин, що поступово перетворюється у певну організаційну культуру. При цьому соціально-трудові відносини є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації, а їх головним завданням є розвиток людських ресурсів. Слід зазначити, що процес розвитку людських ресурсів і формування нової системи соціально-трудових відносин потребує суспільного регулювання, що дасть змогу зменшити витрати, неминучі при суспільних перетвореннях.

4.1.3. Суспільне регулювання соціально-трудова відносин

Управління соціально-трудова відносинами, або їх регулювання, — це важлива складова будь-якої економічної системи.

Суспільне регулювання процесу становлення соціально-трудова відносин у сучасних умовах має охоплювати:

- формування та опанування всіма суб'єктами соціально-трудова відносин єдиної системи понять, засвоєння єдиної мови спілкування з метою взаєморозуміння;
- ідентифікацію соціально-економічних процесів з погляду інтересів сторін;
- формування системи показників, що відображають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин, і, відповідно, визначення джерел інформації;
- вивчення, узагальнення та оцінювання ефективного, негативного, проблемного досвіду інших країн у цій сфері та впровадження передового досвіду у практику соціально-трудова відносин.

Виділяють державний, регіональний та локальний (підприємство або організація) рівні регулювання соціально-трудова відносин. Функції та регулятори на кожному з них суттєво відрізняються одне від одного, адже цілі та завдання кожного з суб'єктів управління різні. Спільною характерною рисою регулювання соціально-трудова відносин для країн постсоціалістичного простору є відмова від централізації та перехід до програмно-нормативної регламентації, що ґрунтується на принципах демократизації та регіоналізації.

Програмно-нормативна регламентація (the program and normative regulation) — це встановлення за допомогою нормативних актів (законів, указів, постанов) певних меж, всередині яких здійснюють свою діяльність суб'єкти соціально-трудова відносин. Головним інструментом регулювання соціально-трудова відносин, за допомогою якого розробляється та приводиться в дію політика у сфері праці, є *законодавство про працю*.

Україна вже має розвинену законодавчу базу, що регулює практично всі сфери соціально-трудова відносин: основи

законодавства про працю, пенсійне законодавство, закон про індексацію доходів населення, закон про зайнятість, нормативні акти про захист соціальних та трудових прав окремих категорій населення (інвалідів, молоді, матерів з дітьми), професійних груп працівників тощо. Законодавство про працю регламентує трудову поведінку у різних ситуаціях (найм на роботу та звільнення, охорона праці, компенсації працівникам, відпустки тощо) представників адміністрації, найманих працівників та профспілок. Статті законодавства про банкрутство регулюють взаємовідносини між трудовим колективом та адміністрацією тільки у конкретному випадку — при санації або банкрутстві підприємства, охоплюючи вузьке коло питань (виплату заробітної плати та порядок звільнення). Законодавчо закріплені права та обов'язки сторін у таких важливих питаннях, як дискримінація, використання дитячої праці, безпека та гігієна праці тощо.

Залежно від масштабів впливу законодавчі акти мають загальний або частковий характер.

Однак законодавчого визначення способів регулювання недостатньо для того, щоб досягти задекларованих завдань. Мають існувати і механізми їх реалізації. Таким механізмом виступає *програмна та нормотворча діяльність держави* в особі її виконавчих органів (міністерств, відомств, регіональних органів влади).

Об'єктивна необхідність програмно-нормативного регулювання економіки зумовлена потребою глибоких і структурних змін в економіці та недостатньою ефективністю ринкових механізмів. Основним завданням цього механізму суспільного регулювання економіки є підтримка економічної рівноваги, вплив на якісні зміни економіки та стимулювання її розвитку.

Сфера програмно-нормативного регулювання соціально-трудо-вих відносин охоплює такі напрями:

- умови праці (оплата праці, охорона праці, відпочинок);
- соціальна політика (пенсійне забезпечення, політика підтримки рівня життя населення, диференціації доходів);
- зайнятість (реєстрація безробітних, утворення нових робочих місць, професійне перенавчання);

- міграційна політика (регулювання переміщення робочої сили за кордон та з-за кордону, програми переселення окремих груп населення);
- демографічна політика (виплати допомоги вагітним, допомоги на дітей, програми поліпшення здоров'я).

У процесі розробки державних програм визначаються та конкретизуються їх цілі, способи та методи досягнення, терміни виконання, джерела фінансового забезпечення.

Методи реалізації програм поділяються на:

- *адміністративні* (написання постанов, методичних документів, наказів, офіційних роз'яснень);
- *організаційні* (утворення структур, визначення способів виконання програм);
- *фінансові* (надання податкових пільг, прямої фінансової допомоги, виділення кредитів);
- *економічні* (надання регіональних пільг з імпорту або експорту товарів з метою покращання загальних умов для розвитку соціально-трудова відносин).

Програми регулювання соціально-трудова відносин залежно від їхньої спрямованості та рівня інституціалізації поділяють на:

- *державні* (спрямовані на розв'язання стратегічних завдань у різних адміністративних та географічних зонах країни);
- *регіональні* (спрямовані на розв'язання завдань в окремих регіонах та територіально-адміністративних одиницях);
- *часткові* (передбачають розв'язання окремих проблем, наприклад, регулювання безробіття).

Для більш точного формулювання завдань у процесі розробки та реалізації програми використовують *державні соціальні стандарти, норми та нормативи* — кількісні показники стану та динаміки соціальних процесів у суспільстві.

Державні соціальні стандарти (the state social standards) — це законодавчо встановлені соціальні норми та нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій. До соціальних стандартів належать показники характеристики рівня життя (дійсного та бажаного). Вони формують

уявлення про ті матеріальні та духовні блага або їх сукупності, що здатні забезпечити «нормальні» (для певної країни або часу), «гідні» (з погляду населення) рівень та якість життя.

Базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

Соціальні норми і нормативи (social standards) — це показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами.

Державні соціальні стандарти і нормативи встановлюються з метою:

- визначення механізму реалізації соціальних прав та державних соціальних гарантій громадян, гарантованих Конституцією України;
- визначення пріоритетів державної соціальної політики щодо забезпечення потреб людини в матеріальних благах і послугах та фінансових ресурсів для їх реалізації;
- визначення та обґрунтування розмірів видатків державного та місцевих бюджетів, соціальних фондів на соціальний захист і забезпечення населення та утримання соціальної сфери.

Соціальні нормативи класифікують за характером та за рівнем задоволення соціальних потреб.

За характером задоволення соціальних потреб виділяють:

- 1) *нормативи споживання (the standards of consumption)* — розміри споживання в натуральному вираженні за певний проміжок часу (за рік, за місяць, за день) продуктів харчування, непродовольчих товарів поточного споживання та деяких видів послуг;
- 2) *нормативи забезпечення (the standards of maintenance)* — визначена кількість наявних в особистому споживанні предметів довгострокового користування, а також забезпечення певної території мережею закладів охорони здоров'я, освіти, підприємств, установ, організацій соціально-культурного, побутового, транспортного обслуговування та житлово-комунальних послуг;

3) *нормативи доходу (the standards of income)* — розмір особистого доходу громадянина або сім'ї, який гарантує їм достатній рівень задоволення потреб, що обраховується на основі визначення вартісної величини набору нормативів споживання та забезпечення.

За рівнем задоволення соціальних потреб виділяють:

1) *нормативи раціонального споживання (the standards of efficient consumptions)* — рівень, що гарантує оптимальне задоволення потреб;

2) *нормативи мінімального споживання (the standards of minimal consumptions)* — соціально прийнятний рівень споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, виходячи з соціальних або фізіологічних потреб;

3) *статистичні нормативи (statistical standards)* — нормативи, що визначаються на основі показників фактичного споживання або забезпеченості для всього населення чи його окремих соціально-демографічних груп.

Державні соціальні стандарти і нормативи формуються, визначаються та затверджуються у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України за участю та погодженням з іншими сторонами соціального партнерства, якщо інше не передбачено Конституцією України та законами України [8, 409].

Винятково законами України визначаються:

- 1) мінімальний розмір заробітної плати;
- 2) мінімальний розмір пенсії за віком;
- 3) неоподатковуваний мінімум доходів громадян;
- 4) величина порогу індексації грошових доходів громадян;
- 5) пільги щодо оплати житлово-комунальних, транспортних послуг і послуг зв'язку та критерії їх надання.

Соціальні стандарти, норми та нормативи виконують важливу аналітично-прогнозну функцію в усіх промислово розвинених країнах. За рекомендаціями ООН, вони впроваджуються і в країнах, що розвиваються.

Постійні зміни в економіці супроводжуються переходом до принципово нових соціально-трудова відносин у сфері праці, розвитком нових соціально-трудова відносин і нової системи

соціального партнерства. У результаті реалізації законодавства про працю сьогодні в Україні закладено підґрунтя дії соціального партнерства між: органами виконавчої влади, профспілками, об'єднаннями підприємців.

Систематично на три- або двосторонній основі проводяться консультації з питань формування й реалізації соціально-економічної політики; укладаються угоди з питань забезпеченості зайнятості населення, поліпшення організації та мотивації праці, вдосконалення системи соціальних гарантій.

При реалізації загальних принципів соціального партнерства необхідне дотримання чіткої політики держави у розвитку трипартизму в країні. Так, одним з основних завдань уряду є створення організаційних умов для забезпечення економічної мотивації розвитку соціального партнерства. Прикладом передового досвіду соціального партнерства може слугувати Німеччина, де функціонує Союз сприяння партнерству в економіці. Роботодавці, що входять до складу Союзу, на практиці реалізують схеми участі найманих робітників у розподілі прибутків підприємств, що у свою чергу сприяє: співробітництву найманих робітників з адміністрацією підприємств; посиленню зацікавленості сторін у співробітництві в процесі управління; стимулюванню економічної зайнятості.

4.2. Колективний договір у системі соціально-трудових відносин

4.2.1. Колективний договір: сутність і значення

Колективний договір (the collective agreement) — це угода між колективом працівників (як правило, в особі профспілок) і керівництвом підприємства щодо правового регулювання умов продажу робочої сили та її використання (умов праці, форм заробітної плати тощо). Колективні договори вперше, ще наприкінці XVIII століття, були укладені в Англії, коли були створені перші

профспілки. Як у Великій Британії, так і в більшості країн світу колективні договори з моменту їх появи були і залишаються основним регулятором соціально-трудових відносин.

Метою укладання колективного договору є забезпечення працівникам можливості брати участь в управлінні виробництвом, удосконалення винагороди за працю, підняття рівня охорони праці, матеріально-побутового та культурного обслуговування працівників, поліпшення господарської діяльності підприємства, підвищення його рентабельності та якості продукції, що випускається.

Існування колективного договору об'єктивно спричинене наявністю соціальних, економічних і юридичних передумов. Соціальний чинник створюють соціально-трудові відносини, що виникають через застосування громадянами своєї здатності до продуктивної праці. В умовах суспільного виробництва формуються внутрішньо-колективні відносини, зв'язки в галузі суспільної організації праці. Для регулювання таких зв'язків використовуються методи регламентації окремих питань шляхом узгодження, прийняття системи локальних актів, серед яких найважливіша роль належить колективному договору.

В економічному плані правомірність і необхідність існування колективних договорів зумовлена господарською самостійністю підприємств, наявністю різноманітних форм власності, використанням найманої праці та існуванням об'єктивних розбіжностей між інтересами власників та найманих працівників.

До юридичних передумов існування колективного договору слід зарахувати правосуб'єктність¹⁶ його сторін, встановлення законом та гарантованість правоздатності¹⁷ учасників договору.

Як акт локального регулювання колективний договір виконує цілий ряд виробничих і соціальних завдань, до яких належать:

¹⁶ Правосуб'єктність фізичних осіб (індивідуальних суб'єктів правовідносин) — це передбачена нормами права здатність (можливість) бути учасниками правовідносин.

¹⁷ Правоздатність — це передбачена нормами права здатність (можливість) індивіда мати суб'єктивні юридичні права і виконувати суб'єктивні юридичні обов'язки. Правоздатність виникає з моменту народження і припиняється зі смертю особи.

- деталізація та конкретизація чинного законодавства про працю з максимальним урахуванням специфіки певного підприємства;
- вирішення нових питань, що поставлені практикою, однак не врегульовані в чинному законодавстві;
- стимулювання працівників шляхом покращання пільгових умов праці;
- забезпечення виконання договірних зобов'язань сторін;
- встановлення конкретної відповідальності господарських і профспілкових органів за поліпшення умов праці й побуту працівників підприємства;
- залучення працівників до управління виробництвом, поширення правових знань;
- урегулювання суперечностей між власником і трудовим колективом з метою досягнення соціальної злагоди.

Соціальні гарантії, передбачені колективними угодами в рамках соціального партнерства, є орієнтирами для укладання колективних договорів. Саме така концепція була закладена у Законі України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993. №3356-ХІІ (далі — закон). Відповідно до норм закону, сфера укладання колективних договорів поширюється на підприємства, установи, організації незалежно від форм власності й ведення господарства, що використовують найману працю та є юридичними особами.

Згідно зі статтею 7 закону, колективний договір встановлює взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування та оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці [12].

Цей перелік не є вичерпним. У колективному договорі можна передбачити додаткові, щодо чинного законодавства й угод, гарантії та соціально-побутові пільги.

Важливою рисою колективного договору є його багатоплановість. Як основний акт підприємства колективний договір регулює майже всі відносини, що виникають у його межах як щодо виробничої діяльності, так і похідні від них відносини, поєднує в собі заходи, спрямовані на удосконалення виробництва, оплати праці, поліпшення умов праці та побуту працівників та інші важливі питання.

4.2.2. Порядок укладання колективного договору та його зміст

Колективний договір укладається на підприємствах, що є юридичними особами незалежно від форм власності та господарювання за умови використання ними найманої праці. Під найманою працею слід розуміти виконання працівником роботи за певну винагороду, що зумовлена трудовим договором або контрактом. Специфіка застосування найманої праці полягає в тому, що така праця може використовуватися на базі будь-якої форми власності: на державних, орендних, колективних підприємствах, у кооперативних організаціях, акціонерних товариствах, фермерських господарствах, на колективних сільськогосподарських підприємствах, у домашньому господарстві тощо.

Якщо є необхідність, то колективний договір може укладатись у структурних підрозділах підприємств. Колективний договір підрозділу може замінити колективний договір підприємства. Але колективний договір окремого підрозділу може вирішувати тільки окремі питання його соціально-економічних і трудових відносин. У такому разі колективний договір структурного підрозділу є додатком до загального колективного договору підприємства, дія якого поширюється і на структурний підрозділ.

Розроблений сторонами проект колективного договору виноситься на загальні збори або конференцію трудового колективу. Загальні збори трудового колективу вважаються правомірними, якщо в них бере участь не менше половини працівників цього підприємства. Конференція представників трудового колективу є правомірною при участі в ній не менше 2/3 представників трудового колективу, обраних делегатами на конференцію. Якщо загальні збори чи конференція трудового колективу схвалює проект колективного договору, він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами чи конференцією трудового колективу.

Підписаний сторонами колективний договір підлягає повідомній реєстрації в місцевих органах державної виконавчої влади відповідно до «Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів» [35]. Як зазначено в цьому Положенні, повідомна реєстрація договорів проводиться з метою забезпечення можливості врахування їх умов під час розгляду трудових спорів, що можуть виникнути за результатами застосування норм цих угод (договорів) уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників і копій, поданих на реєстрацію.

Реєстрація проводиться у двотижневий термін з дня одержання колективного договору. Не пізніше наступного дня після реєстрації два примірники колективного договору повертаються сторонам, що його підписали та подали на реєстрацію. Копія договору зберігається реєструючим органом.

Місцеві органи державної виконавчої влади, що реєструють колективні договори, не можуть вимагати від сторін цього договору

внесення до нього змін або відмовити в його реєстрації, за винятком єдиного випадку, коли подані на реєстрацію примірники та копія колективного договору не є автентичними.

Колективний договір набуває чинності з дня його підписання представниками сторін або з моменту, що визначений у договорі, незалежно від терміну його реєстрації.

Законодавство про працю не встановлює єдиних вимог щодо структури колективного договору. Сторони самостійно визначають його структуру, зокрема: які розділи включити в договір, які додатки приєднати. Водочас законодавством досить докладно визначається зміст колективного договору.

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ст. 13 Кодексу законів про працю України (КЗпП) зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

Положення, що містяться у колективному договорі, поділяються на *нормативні* та *зобов'язальні*. До *нормативних* належать ті, що вже містяться в чинному законодавстві про працю. Але законодавством встановлюється мінімальний рівень соціальних умов, погіршувати який сторони при укладанні колективного договору не мають права.

Нормативні положення колективного договору — найбільш важлива частина його змісту. Ці положення становлять сукупність окремих норм з основних питань праці, її оплати, умов праці й побуту тощо.

До *зобов'язальних умов* належать ті питання, що не врегульовані чинним законодавством, а закріплюються у змісті колективного договору як конкретні зобов'язання, що беруть на себе власник, уповноважений ним орган та трудовий колектив, профспілковий комітет чи інший орган, уповноважений трудовим колективом на представництво його інтересів.

Зобов'язальні умови, на відміну від нормативних, не мають загального характеру, а виражаються у здійсненні конкретних одnorазових дій, якими вичерпуються.

Усі передбачені колективним договором норми та зобов'язання діють лише на конкретному підприємстві. Вони стосуються

тільки тих суб'єктів, що становлять у сукупності трудовий колектив. При цьому встановлені колективним договором норми та зобов'язання мають тимчасовий характер, оскільки колективний договір є строковою угодою. Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами профспілки. Але одночасно вони є обов'язковими як для всіх працівників, так і для власника чи уповноваженого ним органу. Останні повинні дотримуватись своїх зобов'язань щодо всіх працівників. Працівники у свою чергу повинні дотримуватись виконання зобов'язань, взятих від їх імені профспілковим органом чи іншою представницькою організацією, що підписали колективний договір.

Колективний договір може бути доповнений *додатками*, про які в загальній формі має бути вказано в тексті колективного договору. Самі додатки оформлюються у вигляді відповідних документів.

Додатками до колективного договору можуть бути:

- 1) перелік професій і посад зі шкідливими умовами праці, що дають право на додаткову відпустку та скорочений робочий день;
- 2) перелік посад з ненормованим робочим днем, за якими надається додаткова відпустка;
- 3) перелік професій зі шкідливими умовами праці, що дають право на одержання молока або інших рівноцінних продуктів;
- 4) норми безкоштовної видачі спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту;
- 5) угода з охорони праці тощо.

Генеральною угодою як додаток передбачено переліки доплат та надбавок, що мають міжгалузевий характер. Такі доплати встановлюються за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування або збільшення обсягу робіт, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, підвищення інтенсивності праці, роботу в нічний час, керівництво бригадою тощо.

Надбавки слід встановлювати за високу професійну майстерність, високі досягнення в праці, виконання особливо важливої роботи.

При формуванні структури і змісту колективного договору, а також додатків до нього, умови, що включаються в договір, мають

бути вищими, порівняно з чинним законодавством про працю, Генеральною, галузевою та регіональною угодами.

Умови колективного договору, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством і угодами, є недійсними.

4.2.3. Контроль за виконанням колективного договору та види відповідальності за невиконання його зобов'язань

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. Для ефективного здійснення контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

Крім того, сторони, що підписали колективний договір, щорічно в строки, передбачені колективним договором, звітують про їх виконання.

Для здійснення контролю за виконанням колективного договору можуть створюватися комісії, які за наслідками перевірки складають акт. Такий акт є основним документом, що свідчить про результати роботи з виконання колективного договору. Одночасно він є підставою для вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків.

Акт перевірки має відображати стан роботи з виконання колективного договору. У ньому вказується, скільки заходів було включено в колективний договір та скільки з них виконано. Мають чітко вказуватися причини їх невиконання. В акті коротко висвітлюється робота з виконання кожного з розділів колективного договору.

В акті можуть міститися конкретні пропозиції комісії щодо притягнення до відповідальності винних у невиконанні заходів колективного договору чи щодо усунення недоліків, які стали причиною невиконання.

Акт перевірки обговорюється на спільному засіданні сторін. Наслідком такого обговорення є прийняття рішення, в якому визначаються заходи щодо усунення виявлених недоліків, прорахунків,

дається оцінка діяльності працівників, які допустили невиконання двосторонніх зобов'язань, вказуються строки виконання та особи, яким доручено контролювати реалізацію наміченого. Може бути також прийняте рішення про направлення акту перевірки для обговорення в колективах структурних підрозділів, цехів, дільниць, лабораторій, бригад тощо.

Порушення чи невиконання зобов'язань за колективним договором особами, які представляють власників або уповноважених ними органів, профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, а також представниками трудових колективів тягне за собою накладання штрафу до ста мінімальних розмірів заробітної плати. Ненадання цими самими особами інформації, необхідної для здійснення контролю за виконанням колективних договорів, тягне за собою накладання штрафу в п'ять мінімальних розмірів заробітної плати.

Усі ці випадки відповідальності регламентуються статтями 18–20 Закону України «Про колективні договори і угоди». Ця відповідальність є адміністративною. Справи з таких питань розглядаються судом за поданням однієї зі сторін колективного договору, відповідних комісій або з ініціативи прокурора. Крім адміністративної відповідальності, особи, винні в ухиленні від участі в переговорах, порушенні та невиконанні колективного договору, неподанні інформації, необхідної для успішного проведення колективних переговорів і здійснення контролю, можуть бути притягнуті й до інших видів юридичної відповідальності, а саме: дисциплінарної, матеріальної, а в окремих випадках — навіть кримінальної.

Дисциплінарна відповідальність (disciplinary responsibility) полягає у накладанні власником або уповноваженим ним органом на працівника за вчинення дисциплінарного порушення, зокрема порушення дисципліни праці, стягнення: оголошення догани або звільнення з роботи. Статтею 45 КЗпП передбачено також, що на вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір з керівним працівником або усунути його з займаної посади, якщо він порушує

законодавство про працю та не виконує зобов'язань за колективним договором.

Матеріальна відповідальність (the liability) полягає у зобов'язанні працівника відшкодувати збитки, заподіяні підприємству через невиконання зобов'язань за колективним договором.

Кримінальна відповідальність (the criminal liability) полягає у покаранні працівника за порушення зобов'язань за колективним договором у разі, коли таке порушення створює склад кримінального злочину.

Поряд з юридичними видами відповідальності особи, які ухиляються від участі в переговорах, не надають необхідної інформації, порушують і не виконують зобов'язань за колективним договором, можуть бути притягнуті також до громадської відповідальності. Трудові колективи можуть застосовувати до своїх членів такі заходи громадського стягнення, як товариське зауваження, громадська догана, а також передати матеріали на розгляд товариського суду. Товариський суд, у свою чергу, може зобов'язати винуватця публічно попросити вибачення у колективу, оголосити попередження, громадський осуд, догану, порушити перед власником або уповноваженим ним органом питання про звільнення винного працівника відповідно до чинного законодавства.

У Законі України «Про колективні договори і угоди» закріплено також обов'язок сторін, які підписали колективний договір, щорічно, у строки, передбачені колективним договором, звітувати про його виконання. Насамперед така звітність передбачена щодо трудового колективу, на який поширюється цей колективний договір. Крім того, ст. 16 закону передбачає направлення статистичних даних про колективні договори в органи державної статистики в порядку, що встановлюється Державним комітетом статистики України.

4.3. Критерії оцінки соціально-трудоxих відносин

4.3.1. Рівень та якість життя населення

Існує чимало понять, які характеризують добробут тієї чи іншої країни. Найбільш відомими з-поміж них є «рівень життя», «якість життя», «якість трудоxого життя», «індекс розвитку людського потенціалу».

У соціально-економічній літературі *рівень життя* визначається як досягнутий рівень добробуту населення, споживання благ та послуг, сукупність умов та показників, що характеризують ступінь задоволення матеріальних, духовних, соціальних та екологічних потреб людини. У свою чергу *добробут* — це забезпеченість людей життєво необхідними матеріальними та нематеріальними благами.

Показники рівня життя можна згрупувати за рядом ознак:

1. *Залежно від ієрархічного рівня:*

- *макропоказники (macro parameters)*: середнє виробництво валового внутрішнього продукту, валового національного продукту або чистого національного продукту на душу населення, номінальні й реальні доходи населення, демографічні показники, тривалість робочого тижня, вільний час, рівень інфляції тощо;
- *мікропоказники (micro parameters)*, що характеризують задоволення основних потреб на рівні індивіда або родини.

2. *Залежно від характеру відображення сутності категорії «рівень життя»:*

- *прямі*, що характеризують рівень життя безпосередньо, прямо (наприклад, рівень споживання основних продуктів харчування тощо);
- *непрямі*, що відображають рівень життя опосередковано, побічно (наприклад, демографічні показники).

3. Залежно від характеру розрахунку:
 - абсолютні показники;
 - структурні (складові абсолютних показників);
 - динамічні (відносні, що характеризують зміну абсолютних показників).
4. Залежно від групи потреб, задоволення яких характеризує той чи інший показник:
 - фізичні потреби;
 - духовні (інтелектуальні) потреби;
 - соціальні потреби.

Відповідно до визначення ООН (1961), концепція рівня життя містить у собі такі поняття та показники: здоров'я, споживання продуктів харчування, освіта, зайнятість та умови праці, житлові умови, соціальне забезпечення, одяг, відпочинок та вільний час, права людини.

У конвенції Міжнародної організації праці «Про сприяння зайнятості та захист від безробіття» зазначається, що кожна людина має право на такий життєвий рівень (зокрема їжу, одяг, житло, медичний догляд, соціальне обслуговування), який необхідний для підтримання здоров'я та добробуту її самої та сім'ї, а також право на забезпечення у разі безробіття, інвалідності тощо [46].

За рекомендаціями МОП, для оцінки рівня життя використовують такі показники:

- обсяг фонду споживання на особу;
- реальні доходи;
- тривалість життя;
- рівень освіти;
- обсяг споживання життєво необхідних продуктів у натуральному вираженні;
- забезпеченість житлом, комунальними та соціальними послугами, транспортом і зв'язком;
- рівень охорони здоров'я;
- соціальне забезпечення.

Відповідно до міжнародних норм враховують показники, що характеризують:

- зайнятість та умови праці;
- надання та дотримання соціальних гарантій;
- демографічні та екологічні умови;
- майно тощо.

При оцінці рівня життя населення обов'язково враховуються інфляційні процеси, рівні безробіття, бідності, злочинності та дискримінація у будь-яких проявах. Розрізняють чотири ступені рівня життя населення (рис. 4.3) [92, 109].



Рис. 4.3. Рівні життя населення

Для характеристики рівня життя у вітчизняній і зарубіжній практиці використовують показники абсолютної та відносної бідності.

Бідність визнається *абсолютною*, якщо рівень споживання сім'ї (людини) менший, ніж визначений мінімум. Варто зазначити, що поняття мінімуму залежить від рівня розвитку суспільства. Залежно від рівня суспільного добробуту, від існуючих у суспільстві життєвих стандартів змінюється і уявлення про стандартні потреби, тобто про мінімум і бідність.

Не може бути єдиного для всього світу стандарту бідності: ті, хто безперечно є бідними, скажімо, в США чи Швейцарії, вважатимуться цілком заможними людьми в країнах «третього світу». І хоча ця теза визначає нерівне становище населення різних країн, вона, на жаль, фіксує жорстоку реальність, віддзеркалює її. Наприклад, сформульовані ООН пороги абсолютної бідності суттєво різняться

за регіонами світу. Так, порогом бідності для країн Африки є добове споживання на суму, еквівалентну 1,07 долара США на особу (за паритетом купівельної спроможності), для країн регіону Карибського басейну — 2,15 долара США, для країн Центральної і Східної Європи та СНД — 4,30 долара США, а для країн розвиненої ринкової економіки — 14,70 долара США, що є межею бідності у Сполучених Штатах Америки. Отже, навіть абсолютна бідність має відносний відтінок.

Що ж до *відносної бідності*, то вона зазвичай визначається відповідно до певної частини (від 30-ти до 75 %) середнього по країні рівня споживання. Отже, масштаби відносної бідності залежать не стільки від рівня життя, скільки від ступеня майнового розширення населення. Завжди, за будь-якого рівня добробуту, в будь-якій країні існують групи населення, що з різних причин вимушено мають доходи, значно нижчі від існуючих стандартів. Відповідно, завжди існує відносна бідність [92, 156].

За розрахунками фахівців Світового банку, рівень абсолютної бідності в Україні приблизно відповідає литовському, у півтора рази перевищує показники Польщі та Угорщини і майже вдвічі нижчий від показників Росії та Грузії. А за міжнародним відносним критерієм (50 % медіанних витрат у розрахунку на умовно дорослого), рівень відносної бідності в Україні — один із найнижчих серед країн з перехідною економікою. Це пояснюється, насамперед, низькими стандартами споживання — люди, які в Україні споживають менше 50 % середнього рівня, перебувають на межі фізіологічного виживання. Оскільки тривалий час у такому стані перебувати неможливо, таких людей досить мало.

На бідність як соціально-економічне явище впливає соціальна політика, що проводиться в країні. Це поняття залежно від завдань, що виконуються за програмами, може мати різний зміст в одній і тій самій країні в різні періоди (наприклад, програми щодо обмеження бідності у США в післявоєнний період і в теперішній час) і в один і той самий період у різних країнах (існують певні труднощі щодо національних оцінок бідності за єдиними стандартами в Європейському Союзі).

У різних країнах існують свої підходи до визначення критеріїв зарахування органами соціального захисту конкретної особи або домогосподарства до бідних. Наприклад, у США та Великій Британії для цього використовуються шкали державних допомог, у Франції — мінімальна заробітна плата. У цих країнах люди, котрі потребують допомоги, мають довести, що їхні доходи менші за ті, які гарантує держава.

Рівень бідності та чисельність бідних залежить від офіційно встановленої межі бідності, яка у свою чергу детермінована фінансовими можливостями держави, адже декларовані межі бідності ґрунтуються на певних розмірах соціальних програм. Нині факторами бідності в Україні є:

- місце розташування домогосподарств (у сільських районах рівень бідності вищий, проте необхідно враховувати, що сільська і міська бідність суттєво різняться);
- висока частка дітей у домогосподарстві;
- висока частка утриманців у одержувача доходів;
- безробіття, в тому числі у прихованій формі (невиплати заробітної плати, її затримки, вимушені відпустки з ініціативи наймачів без збереження утримання тощо);
- досягнення пенсійного віку.

Соціально-економічна характеристика бідності певної частини суспільства визначається системою показників — демографічних, економічних і соціальних.

До *демографічних показників* належать: середній розмір домогосподарства, його склад із характеристиками членів за статтю і віком, а також захворюваність членів домогосподарства, народжуваність і смертність у країні.

Економічні показники — це джерела доходів домогосподарств та їх використання, майно домогосподарства, зайнятість членів домогосподарства.

Соціальні показники — це розшарування бідних, соціальні субсидії, дефіцит бюджету домогосподарства, обсяг і калорійність споживання продуктів харчування, житлові умови, споживання послуг галузей соціального комплексу [70, 79–80].

Важливим інструментом нормативної та аналітичної оцінки, прогнозування і регулювання динаміки рівня життя та розробки обґрунтованої політики у сфері доходів виступають споживчі бюджети. На практиці використовують два види споживчих бюджетів: *нормативні*, що є результатом численних досліджень різноманітних відомств і наукових установ, та *фактичні*, що обраховані у процесі спеціальних обстежень.

Вирізняють три основні групи нормативних споживчих бюджетів:

- 1) споживчі бюджети високого достатку;
- 2) раціональні споживчі бюджети, що відповідають раціональним потребам населення;
- 3) система мінімальних споживчих бюджетів: мінімальний споживчий бюджет (МСП) та прожитковий мінімум (ПМ).

Мінімальний споживчий бюджет (minimal consumer budget) — це набір продовольчих і непродовольчих товарів та послуг у натуральному і вартісному вираженні, що забезпечує задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини [13].

Прожитковий мінімум (living wage) — це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [20]. В економічній енциклопедії прожитковий мінімум визначається як мінімум засобів, необхідних для забезпечення життєдіяльності працівника та членів його сім'ї для відновлення затраченої у процесі праці робочої сили і продовження роду. Прожитковий мінімум існує у двох основних формах: *фізіологічний мінімум* (життєві засоби, необхідні для задоволення головних фізіологічних потреб); *соціальний мінімум* (крім потреб фізіологічного мінімуму, враховуються мінімальні духовні та соціальні запити).

Прожитковий мінімум визначається у вартісному вираженні у середньому на одну особу населення, а також за основними соціально-демографічними групами населення: дітей віком до 6 років;

дітей віком від 6 до 18 років; працездатних осіб; осіб, які втратили працездатність.

Для визначення абсолютного прожиткового мінімуму найточнішим є метод споживчого кошика.

Споживчий кошик (consumer's basket) — це мінімальний набір товарів і послуг, об'єктивно необхідних для задоволення першочергових потреб людини, та його оцінка в існуючих цінах. Споживчий кошик найбільш повно відображає рівень та структуру споживання населення певної місцевості, території, країни. Він є основою розрахунку мінімального споживчого бюджету, залежить від рівня роздрібних цін на товари і платні послуги та використовується для зіставлення рівня життя в різних країнах.

До споживчого кошика входять витрати на харчування, одяг, білизну, взуття, предмети санітарії, гігієни, ліки, меблі, посуд, культуртовари, житлові та комунальні послуги, культурно-просвітницькі заходи і відпочинок, побутові послуги, зв'язок, тютюнові вироби тощо. За кожним видом потреб у розрахунок включають придбання відносно дешевих товарів, як правило — за державними фіксованими цінами. Якщо один і той самий продукт продається за різними цінами, то орієнтуються на найнижчі.

Споживчий кошик не охоплює продуктів, що належать до делікатесів, предметів розкоші, алкогольних напоїв. Одяг, взуття, білизну, предмети тривалого користування включають до розрахунку з огляду на річну потребу в них та термін зношення. У цілому річний набір товарів та послуг містить близько 300 найменувань. Спочатку розраховують споживчий кошик у розрахунок на чоловіків працездатного віку, а потім — за статево-віковими групами населення з використанням визначених коефіцієнтів.

Не зважаючи на досить широкий спектр показників рівня життя населення, загальноприйнятого інтегрального показника наразі не існує, що унеможливує представлення узагальненої оцінки рівня життя населення країни чи регіону. Рівень життя може бути відносно низьким за високих показників економічного зростання, тобто традиційні макроекономічні показники не надають реальної характеристики розвитку суспільства.

Численними дослідженнями доведено, що найважливішим джерелом зростання матеріального багатства є сукупність знань та кваліфікацій населення, тобто людський потенціал суспільства. Стан освіти, науки, охорони здоров'я чинить неабиякий вплив на соціально-економічний розвиток суспільства.

Найбільш емним поняттям, що характеризує добробут населення, є поняття **«якість життя»**. На думку відомого американського фахівця з маркетингу Ф. Котлера, якість життя складається з:

- 1) якості, кількості, асортименту, доступності та вартості товарів;
- 2) якості фізичного середовища;
- 3) якості культурного середовища [85, 66].

Не менш вдалим можна визнати тлумачення, відповідно якого *якість життя (quality of life) — це узагальнене поняття рівня життя, що містить у собі не лише рівень споживання матеріальних благ та послуг, а й задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови довколишнього середовища, морально-психологічний клімат, душевний комфорт* [119, 145].

Концепція якості життя охоплює сукупність умов, від яких залежить фізичний, розумовий та соціальний добробут людини або групи людей. У ній втілюються не лише об'єктивні фактори (харчування, житло, зайнятість, освіта), а й суб'єктивне сприйняття людиною рівня власного добробуту, задоволеності життям, наприклад станом власного здоров'я, сімейним життям, роботою, фінансовим становищем, житловими умовами, можливостями здобуття освіти, соціальним статусом тощо.

Західні вчені використовують різноманітні показники (індикатори) якості життя населення. Так, А. Кемпбел, Ф. Конверс та В. Роджерс у книзі «Якість життя в Америці» виділили такі індикатори якості життя: здоров'я, сімейні стосунки, економічна та політична ситуація в країні, наявність друзів, цікава робота, місце проживання, віросповідання, захоплення, надійність банку, участь у політичному житті [138].

Д. Джонстон, використовуючи індекс якості життя, що базується на дев'яти сферах соціальних інтересів (здоров'я, криміногенність,

освіта, робота, дохід, бідність, домашнє господарство, сімейна стабільність, соціальна рівність), показав, що за період 1969–1985 рр. сфери здоров'я та освіти здійснили найбільший внесок у якість життя американського суспільства. Негативний вплив при цьому справили криміногенність та сімейна нестабільність [152, 473–496].

Відповідно до концепції якості життя ООН, першочергове значення для життя людини мають її здоров'я та харчування. Західні вчені довели, що рівень життя та якість харчування людей безпосередньо впливають на ефективність їх праці: погане харчування та продуктивна праця несумісні. Про це опосередковано свідчить концепція ефективної заробітної плати.

Якість життя є складним, багатокомпонентним явищем, що залежить як від об'єктивних факторів (насамперед можливості задоволення людських потреб та інтересів у даних соціально-економічних умовах), так і від різноманітних суб'єктивних факторів (соціально-психологічних, соціокультурних та інших).

Підвищення якості життя виступає критерієм і необхідною умовою людського розвитку. Концепція людського розвитку наголошує на пріоритетності ролі людини, визначаючи, що людина — мета економічного зростання, а не його ресурс. Концепцію людського розвитку було уведено в науковий обіг та у практику державного управління у 1990 році. Доповідь про людський розвиток Програми розвитку ООН визначила центральну тезу однією фразою: «Реальне багатство народів — люди». Метою людського розвитку є створення середовища, яке надає людям можливість прожити довге, здорове і творче життя. Концепція людського розвитку, сформульована більш ніж два десятиріччя тому, розминулася з плином часу. У Доповіді про людський розвиток «Реальне багатство народів: шляхи людського розвитку» 2010 року представлено оновлене визначення людського розвитку: «Розширення можливостей і свобод людей, створення таких умов, які б дозволили людям прожити довге, здорове і продуктивне життя та досягти інших цілей, які мають значення; активно брати участь у формуванні справедливого та сталого розвитку на нашій планеті. Люди є як споживачами, так і рушійною силою людського розвитку, як окремо так і разом» [58, 6].

Глибинний взаємозв'язок людського розвитку та якості життя полягає, зокрема, людський розвиток спрямовано у тому числі на підвищення якості життя людини. Якість життя відображає базові передумови та ступінь реалізації вимог людського розвитку, ступінь пріоритетності людського розвитку у цивілізаційному процесі, а також самовідчуття людини, її самоідентифікацію та стан оточення.

Досягнення високого рівня людського розвитку неможливе без утвердження високої якості життя. Існування обмежень у будь-якій зі сфер соціального буття значно звужує свободу вибору, що становить основу людського розвитку. Зняття обмежень і бар'єрів участі, активізація процесів соціального залучення (інклюзії) з метою гарантування найширших можливостей та свобод людей — основне завдання політики людського розвитку, спрямованої також на підвищення якості життя.

4.3.2. Якість трудового життя

З вищесказаного випливає, що узагальнююча оцінка стану та ступеня розвитку соціально-трудова відносин неможлива при використанні одного чи навіть декількох показників. Усвідомлення цієї проблеми спонукало науковців до пошуку нової системи показників для оцінки, і зрештою за критерії розвитку соціально-трудова відносин було вирішено використовувати показники якості трудового життя.

Якість трудового життя (quality of working life) — це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці і дають змогу врахувати ступінь реалізації інтересу працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських тощо).

Теоретичні підходи до розуміння якості трудового життя сформувалися у 1960–1970 рр., хоча окремі аспекти теорії були розроблені ще у 20–50 рр. минулого століття у роботах Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Макгрегора. Причиною для формування концепції якості

трудового життя у західних країнах була необхідність внесення докорінних змін в умови праці, у мотивацію до неї та в соціально-трудові відносини в цілому, що було зумовлено різким підвищенням ступеня індустріального розвитку країн. В основі концепції якості трудового життя лежить загальнолюдський підхід до розуміння творчого характеру особистості, необхідність розв'язання проблем збагачення змісту праці, оскільки працівник сучасного виробництва прагне брати активну участь у соціально-трудовах відносинах, впливати на процес праці, планувати власну працю, брати участь у процесі прийняття рішень, які стосуються оплати праці, найму та кар'єрного зростання. Основну мету при розробці концепції якості трудового життя автори вбачали у відновленні цілісності праці та культури, створенні таких умов праці, за яких працівники можуть оптимально реалізувати себе як особистості. Концепція охоплює культурні, національні, моральні, побутові аспекти, а також умови та організацію не тільки праці, а й побуту та відпочинку.

Отже, концепція «якості трудового життя» поєднує у собі умови, що забезпечують високу якість трудового життя, а саме:

- справедлива та повноцінна винагорода за працю;
- безпечні та здорові умови праці;
- можливість самореалізації та самовираження у праці;
- правова захищеність працівника та участь у прийнятті виробничих рішень;
- можливість професійного зростання та впевненість у майбутньому;
- гідне місце роботи (праця та кар'єра людини не повинні займати все її життя, шкодити відпочинку та спілкуванню тощо);
- соціальна корисність роботи (для суспільства).

Основу концепції «якості трудового життя» складають, по-перше, положення про забезпечення у процесі самореалізації працівника його задоволеності власними досягненнями, по-друге, принцип трудової демократії (демократії на виробництві), по-третє, теза про те, що розвиток працівника передбачає можливості постійного професійного зростання. У зв'язку з цим у концепції «якості трудового життя» виділяють

такі важливі напрями, як автономія особистості та можливість розвитку її здібностей. Саме тому великі корпорації не тільки організують навчальні курси на виробництві, а й заохочують професійне зростання працівників, оплачуючи навчання поза межами підприємства. У більшості розвинених країн, що мають ефективну систему державної соціальної підтримки, корпорації витрачають більше коштів на фінансування підвищення кваліфікації працівників, ніж держава.

Як у теорії, так і на практиці підвищення якості трудового життя нерозривно пов'язане з покращанням умов праці, її охорони та безпеки. Практична реалізація концепції «якості трудового життя» у цьому напрямі полягає у створенні на підприємствах та в організаціях мережі спеціалізованих служб для спостереження за факторами виробничого середовища та виробничими операціями, що можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників. Ці служби беруть участь у програмах з удосконалення виробничих операцій, розроблених керівництвом підприємства, а також у випробуванні та санітарно-гігієнічній оцінці нового обладнання.

Оскільки працівники різняться за психофізичними характеристиками, зазначені служби сприяють пристосуванню трудових процесів до здатностей працівників. Отже, головна мета спеціалізованих служб — формування безпечного та здорового виробничого середовища, охорона фізичного та психічного здоров'я працівників.

Найбільшого розвитку такі служби досягли у Німеччині. Загальновизнаний міжнародний статус вони отримали після набуття чинності Конвенцією МОП №161 «Про служби гігієни праці» (1985 р.).

Реалізація програм якості трудового життя почалася з великих корпорацій у 1970-ті роки під тиском профспілок та економічної ситуації, технологічних змін, впровадження автоматизованої та комп'ютерної техніки. Поступово вони поширилися на підприємства більшості розвинених країн.

Оцінювання якості трудового життя почали здійснювати за системою показників на базі статистичної інформації, спеціальних соціологічних опитувань та опитувань експертів. Якість

трудового життя оцінювалася з позицій працівника, роботодавця та суспільства. Остання оцінка містила витрати на соціальний захист працівників та їх утриманців, коефіцієнти задоволеності якістю трудового життя тощо. Параметри оцінки якості трудового життя аналізувалися за п'ятьма напрямками: технологія, організація, особистісні потреби працівників, зовнішнє середовище, робоче місце. За результативний показник якості трудового життя брали показник відповідності можливостей, що надавалися підприємством, очікуванням працівника з урахуванням його здібностей та потреб.

З листопада 1980 року у 24-х країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) для оцінки якості трудового життя почали використовувати іншу систему показників. До неї ввійшли показники, що характеризували розподіл заробітку, використання робочого часу (тривалість оплачуваної відпустки, середня тривалість робочого часу, час на дорогу до роботи, графіки роботи) та показники безпеки умов праці (порушення нормальних умов праці, смертність на робочому місці). Усі ці показники визначаються та досліджуються у двох аспектах: у структурному розрізі (наприклад, час на дорогу до роботи: 0–15 хв., 16–30 хв., 121 хв. і більше) та у розрізі галузей, професій і так званих стандартних показників (стать, вік, тип домогосподарства, соціально-економічний статус, розмір населеного пункту).

Значна частина життя людей проходить на виробництві. Саме тому якість трудового життя здебільшого визначає якість життя людей у цілому.

У суспільстві накопичено значний досвід щодо заходів, які здатні покращити якість трудового життя. Їх можна згрупувати за чотирма основними напрямками:

- 1) гуманізація праці, що передбачає проведення комплексу заходів у сфері організації праці та винагороди за неї, зміни структури управління підприємством;
- 2) підвищення гнучкості зайнятості, що виражається у запровадженні нових форм організації робочого часу в інтересах працівників;

3) демократизація трудового життя, що досягається шляхом детального розгляду всіх скарг та пропозицій, широкого застосування узгоджених процедур, участі зайнятих у процесі прийняття виробничих рішень;

4) адекватна та справедлива винагорода за працю при відсутності будь-якої дискримінації.

Зупинимося на них детальніше.

Гуманізація праці (humanity of work) передбачає насамперед протидію так званій «деградації праці», що характеризується антигуманною спрямованістю і вступає у протиріччя зі стратегічними суспільними інтересами.

Деградація праці зумовлюється такими виробничими чинниками:

- розбиттям процесу праці на короткі, прості, монотонні операції, при виконанні яких здібності зайнятих використовуються найменшою мірою;
- використанням технологій (конвеєрів, механізмів), що змушують працювати у жорсткому робочому ритмі;
- поганими умовами праці та низьким рівнем її безпеки;
- відсутністю уявлення про кінцеві результати виробничого процесу та діяльності суміжних підрозділів;
- надзвичайно централізованим управлінням, що не дає можливості безпосереднім виконавцям самостійно приймати рішення [133, 81].

Слід зазначити, що гуманізація праці полягає не лише у протидії вищезгаданам негативним процесам. Вона також містить конструктивну складову, що виражається у різноманітних методах гуманізації праці, які спрямовані на підвищення рівня задоволеності нею.

Методи гуманізації праці поділяють на п'ять основних груп:

1) *зміна змісту роботи* (може реалізуватися шляхом ротації працівників тощо);

2) *професійне навчання та підвищення кваліфікації* (забезпечує можливість розширення функцій працівників, підвищення їх мобільності та відповідності умовам виробництва);

3) *вирішення проблем взаємодії у напрямі «людина-техніка»* (сприяє розв'язанню економічних проблем);

4) покращання умов праці (спрямоване на зменшення негативних впливів виробничого процесу на організм працівників);

5) впровадження групових виробничих методів (дає змогу задовольнити природну потребу людей у належності до групи, що має спільну мету та завдання. Це забезпечує тісний зв'язок зайнятих з результатами їхньої праці).

Усі групи заходів тісно пов'язані між собою та з наступним напрямом діяльності щодо покращання якості трудового життя.

Підвищення гнучкості зайнятості передбачає насамперед зміну підходів до організації робочого часу, що забезпечує максимальне врахування інтересів працівника. При цьому стратегічним завданням є не скорочення робочого часу як таке, а пошук варіантів найкращого поєднання робочого часу та дозвілля. Це досягається такими методами:

- введення так званого «вільного» робочого дня, що поєднує фіксований початок робочого дня з можливістю його закінчення після виконання норми;
- прийняття гнучкого графіка робочого дня з можливістю зміни часу початку та закінчення роботи за ініціативою працівника;
- складання «альтернативного розкладу», за якого зайняті можуть обирати у межах тижня (декади) конкретні режими робочого часу, запропоновані адміністрацією;
- можливість вибору працівниками «щільного» робочого тижня, що дає можливість відпрацювати тижневу норму трудового навантаження протягом 3–4 днів.

До основних переваг нових форм організації робочого часу належать: розв'язання проблем працівників, пов'язаних з виконанням сімейних обов'язків, зниження кількості невиходів на роботу, зменшення тривалості наднормових робіт, покращання можливостей проїзду на роботу та з роботи, автономія працівників у плануванні роботи та дозвілля, скорочення плінності кадрів і зрештою підвищення ефективності роботи персоналу та обладнання.

Демократизація трудового життя (democratization of a labour life) пов'язана з розв'язанням низки стратегічних завдань розвитку виробничої демократії. Напрями роботи щодо демократизації трудового життя охоплюють:

- регулярні консультації роботодавця та працівників (безпосередньо або через сформовані ними органи) щодо проблемних питань, які виникають у процесі виробництва;
- представництво працівників в органах управління підприємством;
- безпосереднє прийняття рішень працівниками (як індивідуально, так і колективно) у сфері їх компетенції.

Адекватна та справедлива винагорода безпосередньо визначає задоволеність працівників. Вирішення цього завдання є надзвичайно складним, адже при його розв'язанні доводиться враховувати велику кількість економічних та соціальних чинників.

В основу адекватної та справедливої винагороди покладено такі принципи:

- відповідність величини трудової винагороди загальноприйнятим стандартам забезпеченості певного регіону та індивідуальним уявленням самого працівника;
- достатньо стійкий зв'язок заробітку з результатами праці конкретного працівника, підрозділів підприємства та економічного стану підприємства в цілому;
- узгодження форм винагороди з колективами працівників за максимально можливого врахування їх побажань;
- рівна оплата зайнятих різної статі, національності та політичних переконань;
- чітка і прозора схема визначення величини трудової винагороди;
- можливість збільшення винагороди у ході кар'єрного зростання для переважної більшості працівників.

Усі вищезрозглянуті напрями підвищення якості трудового життя тісно пов'язані один з одним. Досягнення значних результатів у вирішенні проблеми підвищення якості трудового життя можливе лише при розв'язанні комплексу означених проблем. Отже, покращання якості трудового життя передбачає збагачення соціально-економічного змісту праці, розвиток тих компонентів трудового потенціалу, що дають можливість підприємцям максимально використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські та моральні характеристики

працівників. Якість життя належного рівня має забезпечити умови для реалізації творчих здібностей людини, коли головним мотивом виступає не заробітна плата, не посада, не умови праці, а задоволення від трудових здобутків у результаті самореалізації та самовираження.

Ключові слова: глобалізація економіки, гнучкість зайнятості, гуманізація праці, демократизація трудового життя, дискримінація, колективний договір, конкуренція, конфлікт, патерналізм, прожитковий мінімум, соціальні індикатори, соціально-трудові відносини, соціальне партнерство, соціальна політика, соціальний захист, соціокультура, споживчий бюджет, споживчий кошук, субсидарність, трипартизм, якість життя.

Контрольні запитання та завдання

1. У чому сутність соціально-трудових відносин?
2. На яких рівнях виникають взаємозв'язки між суб'єктами соціально-трудових відносин?
3. Охарактеризуйте елементи соціально-трудових відносин: суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин; предмети соціально-трудових відносин; принципи і типи соціально-трудових відносин.
4. Що передбачає соціальна політика при формуванні та регулюванні соціально-трудових відносин?
5. Які законодавчі акти є основними в системі соціально-трудових відносин в Україні?
6. Що містить у собі система соціальних гарантій?
7. Які основні напрями соціального захисту у сфері праці вам відомі?
8. Назвіть основні вимоги до укладання колективного договору.
9. Що таке якість трудового життя?
10. Охарактеризуйте форми та методи підвищення якості трудового життя.

Тест

1. Соціально-трудові відносини — це...

- a) система взаємовідносин у сфері праці між найманими працівниками та роботодавцями;
- b) система взаємовідносин у сфері праці між найманими працівниками та профспілками;
- c) система взаємовідносин у сфері праці між профспілками та спілками (союзами) роботодавців;
- d) всі відповіді правильні.

2. Система соціально-трудових відносин складається з таких компонентів:

- a) працівник, роботодавець, профспілка, держава;
- b) суб'єкти, предмети, рівні, типи та принципи;
- c) процеси та явища, що виникають у соціально-трудо-вій сфері та основні етапи життя людини;
- d) зайнятість, організація та ефективність праці, винагорода за працю;
- e) всі відповіді правильні.

3. Соціальна політика — це...

- a) створення та регулювання соціально-економічних умов життя суспільства з метою підвищення добробуту членів суспільства;
- b) процес формування системи міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили тощо;
- c) встановлення за допомогою нормативних актів (законів, указів, постанов) певних меж, всередині яких здійснюють свою діяльність суб'єкти соціально-трудо-вих відносин.

4. Соціальна допомога — це...

- a) система заходів, спрямованих на створення безпечного соціального середовища людини;

- b) допомога у грошовій або натуральній формі, що фінансується з бюджету та добровільних пожертвувань і сплачується людям, які перебувають у скрутному становищі;
- c) система матеріального забезпечення найманих працівників у старості, у разі хвороби, безробіття, втрати працездатності чи годувальника.

5. Колективний договір — це угода...

- a) що регулює принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та соціально-трудових відносин з урахуванням специфіки галузі;
- b) щодо регулювання соціально-трудових відносин на державному рівні;
- c) щодо правового регулювання умов продажу робочої сили та її використання на рівні підприємства.

6. Базовим державним соціальним стандартом є:

- a) мінімальний дохід;
- b) прожитковий мінімум;
- c) мінімальний розмір заробітної плати;
- d) мінімальний розмір пенсії за віком;
- e) неоподатковуваний мінімум доходів громадян.

7. До нормативів забезпечення не належать:

- a) кількість наявних в особистому споживанні предметів довгострокового користування;
- b) розмір особистого доходу громадянина або сім'ї;
- c) мережа закладів охорони здоров'я, освіти, підприємств, установ, організацій соціально-культурного, побутового, транспортного обслуговування та житлово-комунальних послуг.

8. Норматив мінімального споживання характеризує рівень, що гарантує:

- a) оптимальне задоволення потреб;
- b) споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг з огляду на соціальні або фізіологічні потреби;
- c) достатнє задоволення потреб.

9. Законодавчо встановлена, в середньому на одну особу, вартість набору продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг — це:

- a) вартість робочої сили;*
- b) прожитковий мінімум;*
- c) мінімальний споживчий бюджет;*
- d) межа малозабезпеченості.*

10. Підвищення якості трудового життя передбачає:

- a) збагачення соціально-економічного змісту праці;*
- b) забезпечення умов для реалізації творчих здібностей людини;*
- c) надання можливості професійного зростання;*
- d) забезпечення участі працівника у прийнятті рішень;*
- e) все вищеперераховане;*
- f) нічого з перерахованого.*

Тема 5

Соціальне партнерство

У цій темі розкривається суть поняття «соціальне партнерство», його функції та принципи, наводяться основні форми здійснення соціального партнерства.

Розглядається механізм реалізації соціального партнерства через основні його інституції, а саме: профспілки, союзи роботодавців, Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення, Національна тристороння соціально-економічна рада. Досліджується мета їх створення, основні функції та завдання.

Визначається роль соціального партнерства у вирішенні колективних трудових спорів. Розглядаються законодавчо визначені регулятори трудових спорів: примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва та примирення. Страйк як крайній засіб вирішення трудового спору.

Наводиться загальний огляд інституцій соціального партнерства у розвинених країнах, окреслюються базові моделі соціального партнерства.

Зміст теми

5.1. Сутність соціального партнерства

5.2. Механізм функціонування соціального партнерства в Україні

5.2.1. Професійні спілки як інституції соціального партнерства

5.2.2. Організації роботодавців як інституції соціального партнерства

5.2.3. Тристоронні або двосторонні органи соціального партнерства

5.2.4. Колдоговірне регулювання соціально-трудової сфери

5.3. Роль соціального партнерства у вирішенні трудових спорів (конфліктів)

5.4. Міжнародний досвід соціального партнерства

5.1. Сутність соціального партнерства

Соціальне партнерство за своєю сутністю є одним зі способів вирішення соціальних протиріч. Стійкість суспільної системи та ефективність ринкової економіки залежать насамперед від характеру взаємин підприємців і найманих працівників.

Існуюча система регулювання соціально-трудових відносин у промислово розвинених країнах стала результатом тривалого економічного і соціально-політичного розвитку. А об'єктивними передумовами цього процесу стали насамперед:

- посилення концентрації та централізації капіталу, зміна форм організації праці та взаємовідносин найманих працівників і роботодавців у процесі виробництва;
- посилення згуртованості працівників та профспілкового руху;
- здійснення державою активної соціальної політики;
- розвиток демократичних процедур управління суспільством;
- конкретно-історичні умови (економічні наслідки Першої та Другої світових воєн, світова економічна криза 1929–1933 рр., «холодна війна», досвід радянської системи у галузі розв'язання соціальних проблем тощо), які значно прискорили процес формування нового типу соціально-трудових відносин.

У теперішній час у світі панує концепція тристороннього соціального діалогу, учасниками якого є роботодавці, профспілки та держава. Ця форма діалогу розвивається і в Україні.

Аналіз теоретико-методологічних основ соціального партнерства, тенденцій і закономірностей його становлення, функціонування та подальшого розвитку свідчить про різноманіття функцій останнього, серед яких:

- *пізнавальна функція*: виступаючи механізмом, інструментом узгодження соціальних інтересів різних спільнот (зокрема, таких гранично дистанційованих соціально-класових утворень, як роботодавці та наймані працівники), надаючи їм легітимний характер, соціальне партнерство дає змогу в процесі соціальної взаємодії

більш широко і глибоко зрозуміти проблемну ситуацію, поглянути на неї з інших позицій;

— *регулююча функція*: у процесі обміну думками відбувається зближення позицій сторін, на основі якого, не зважаючи на протилежність і суперечність соціальних інтересів суб'єктів партнерських відносин, можливе досягнення загальної мети більш високого порядку, соціально-значущої як для однієї, так і для іншої сторони, на основі чого сторони доходять консенсусу; сприяти зняттю конфронтації може також розробка згаджених дій, способів і засобів вирішення проблеми;

— *консолідуюча функція*: вироблення спільних дій шляхом взаємних поступок, узгодження інтересів уможлиблює консолідацію на противагу конфронтації, що знижує соціальну напруженість та конфліктність;

— *контролююча функція*: у процесі спільного вироблення плану дій кожна зі сторін бере на себе певні зобов'язання, міру відповідальності та право контролю за виконанням домовленостей, що забезпечує ефективність реалізації спільно ухваленого рішення;

— *прогностична функція*: особливо важливим є визначення тенденцій розвитку відносин між основними суб'єктами соціально-трудової сфери, що можна зробити на основі системи соціального партнерства.

Ми назвали основні функції соціального партнерства, проте воно має ширший спектр впливу на суб'єктів, оскільки створює умови для вільного обміну думками, з'ясування поглядів і позицій в оцінці проблеми, засобів і способів її вирішення (*комунікативна функція*); у процесі обміну думками кожна зі сторін, як правило, одержує додаткову інформацію (*інформаційна функція*), має нагоду краще пізнати одна одну (*когнітивна функція*), тим самим формує певний характер стосунків, зазвичай більш сприятливий (*емотивна функція*); партнерська взаємодія, що базується на відносинах довіри, посилює вплив сторін одна на одну (*креативна функція*), внаслідок чого партнерство виступає універсальним засобом узгодження спільних зусиль в організаційно-управлінській та практичній діяльності суб'єктів.

Соціальне партнерство (social partnership) — це ідеологія, форми й методи узгодження дій партнерів, соціальних груп для забезпечення їх конструктивної взаємодії.

Метою соціального партнерства є створення ринкової та соціально спрямованої моделі діалогу на засадах рівноправності сторін. В основу стосунків, що передбачає така модель, мають бути покладені інтереси та права людини.

Основним юридичним документом, що регламентує соціальне партнерство в Україні є новоприйнятий Закон України «Про соціальний діалог в Україні». У зазначеному Законі надається така дефініція: *соціальний діалог (social dialogue) — процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [22].*

Закон наголошує, що соціальний діалог повинен здійснюватися на таких *принципах*:

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

До визначених Законом принципів слід додати ще два:

— *збалансованість економічної ефективності та соціальної справедливості*: результатом соціального діалогу має бути економічний і соціальний ефект, який не обмежує інтереси однієї зі сторін з метою захисту інтересів іншої;

— *аполітичність*: сторони та їх суб'єкти не повинні припускати політичної мотивації своїх дій у ході соціального діалогу; роботодавці та профспілки незалежні у своїй діяльності, зокрема щодо кадрових призначень, від впливу держави;

Згідно із Законом, соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у таких формах:

1. *Обмін інформацією* з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна зі сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до законодавства належить до інформації з обмеженим доступом.

2. *Консультацій* з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

3. *Узгоджувальних процедур* з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами.

4. *Колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод*. Порядок їх проведення визначається Законом України «Про колективні договори і угоди».

Слід зазначити, що Закон України «Про соціальний діалог в Україні» дещо обмежив спектр форм здійснення соціального діалогу, не включивши у їх перелік такі:

- публічний діалог представників сторін на радіо і телебаченні;
- парламентські слухання у Верховній Раді України та її комітетах;

- конференції, круглі столи, семінари;
- участь партнерів в управлінні фондом загальнообов'язкового соціального страхування;
- засідання тристоронніх органів.

На національному рівні в соціальному діалозі сторони найманих працівників та роботодавців представляють, згідно з законодавством, об'єднання профспілок та об'єднання організацій роботодавців, що є репрезентативними, тобто:

- легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менше як сто п'ятдесят тисяч членів;
- є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працює не менше ніж двісті тисяч працівників;
- мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, а також не менше як три всеукраїнські профспілки та не менше як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

На галузевому рівні в соціальному діалозі сторони найманих працівників та роботодавців представляють, згідно з законодавством, професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, що є репрезентативними, тобто:

- легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими профспілками, члени яких становлять не менше ніж три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі;
- є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, створеними за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працює не менше як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

На територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, що:

- легалізовані (zareєстровані) відповідно до закону;

— є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, члени яких становлять не менше двох відсотків зайнятого населення відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

— є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працює не менше п'яти відсотків зайнятого населення у цій адміністративно-територіальній одиниці.

На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є:

— сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності — вільно обрані представники (представник) працівників;

— сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

5.2. Механізм функціонування соціального партнерства в Україні

Система соціального партнерства містить такі основні компоненти:

1) сукупність постійно і тимчасово діючих дво- чи тристоронніх органів, що формуються працівниками, роботодавцями, виконавчою владою та забезпечують взаємодію між зазначеними соціальними партнерами на різних рівнях регулювання соціально-трудових відносин;

2) сукупність різних спільних документів (колективних договорів, угод, рішень тощо), що приймаються зазначеними органами на основі консультацій, переговорів між сторонами та спрямовані на регулювання соціально-трудових відносин;

3) відповідний порядок, співвідношення та послідовність у роботі, термінах прийняття, пріоритетності зазначених документів.

Найважливішими елементами механізму соціального партнерства є:

- регламентація відносин партнерства відповідним законодавством;
- постійно діючий переговорний процес між представниками інституцій соціального партнерства;
- постійно працюючі органи, що здійснюють регулювання соціально-трудова відносин;
- встановлення та дотримання процедур узгодження інтересів та позицій сторін;
- системи контролю за виконанням прийнятих договорів та угод;
- робота експертів партнерських відносин, які аналізують стан та перспективи розвитку системи соціального партнерства;
- доведення ідей соціального партнерства до широких верств населення.

Отже, законодавство про працю виступає головним інструментом реалізації соціального партнерства. Воно складається з: Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про об'єднання громадян», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», чинних міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, інших нормативно-правових актів.

Механізм функціонування соціального партнерства неможливий без інституціоналізації його сторін. Під *інституціоналізацією* зазвичай мають на увазі формування комплексу установ та організацій, в яких обрані члени груп отримують право на виконання дій, спрямованих на задоволення індивідуальних і групових потреб, для регулювання поведінки членів груп.

5.2.1. Професійні спілки як інституції соціального партнерства

Розглянемо детальніше організації, що представляють сторони соціального партнерства. Інституцією, що представляє сторону працівників у соціальному партнерстві, є професійна спілка.

Професійна спілка (профспілка) (trade union) — добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) [21].

Відповідно до рівня ведення соціального діалогу профспілки виокремлюють:

— на національному рівні — *всеукраїнські об'єднання професійних спілок* (наприклад, Федерація профспілок України);

— на галузевому рівні — *всеукраїнські професійні спілки працівників відповідної галузі* (наприклад, Профспілка працівників агропромислового комплексу України);

— на територіальному рівні — *організації професійних спілок та їх об'єднання, професійні спілки відповідного рівня* (наприклад, Дніпропетровське обласне об'єднання профспілок);

— на локальному рівні — *первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності — вільно обрані представники (представник) працівників* (наприклад, первинна профспілкова організація Київського університету імені Бориса Грінченка).

В Україні, як і в усьому світі, профспілки не лише є буфером між роботодавцем та робітником, але й повинні лобювати інтереси людей найманої праці у державі. Використовуючи соціальні важелі, профспілки співпрацюють з іншими громадськими та політичними організаціями для досягнення поставлених цілей.

Три основні принципи визначають вільні, демократичні профспілки:

1) *незалежність* (тобто профспілка незалежна від органів державної влади і посадових осіб);

2) *самоврядування* (законодавчо закріплений принцип, виражений у праві профспілок самостійно приймати свої статuti та регулювати свою внутрішню діяльність);

3) *добровільність об'єднання*.

Форми діяльності профспілок:

— *підписання колективних угод з роботодавцями та державою* (головною з цих угод є Генеральна тарифна угода, яка щорічно підписується найбільш впливовими профоб'єднаннями та профспілками, представниками роботодавців України та Кабінетом Міністрів України);

— *лобіювання інтересів профспілок* в органах державної влади, насамперед — у Верховній Раді України (профспілки домагаються змін у таких принципових питаннях, як встановлення розміру прожиткового мінімуму, мінімальної зарплатні, пенсії, межі малозабезпеченості тощо);

— *захист прав та інтересів своїх членів* в органах судової влади у справах з питань трудових відносин та досудових примирних процедур;

— *акції протесту*, що є крайніми заходами і застосовуються лише в умовах, коли інші можливості захисту працюючих вичерпані (акції протесту можуть проводитися без припинення роботи з метою привернути увагу роботодавця до невирішених проблем — це відкриті колективні звернення, мітинги, пікетування, виробництво продукції без надання дозволу на її відвантаження споживачам, а також з припиненням роботи (страйк), коли роботодавцю завдаються прямі збитки).

Згідно з Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки мають достатньо широкі повноваження. Основні з них наведені у *табл. 5.1* [21].

Таблиця 5.1

**Основні права і повноваження профспілок України
згідно з Законом України «Про професійні спілки,
їх права та гарантії діяльності»**

№ статті	Назва статті	Зміст статті
1	2	3
21	Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю	Профспілки, їх об'єднання захищають право громадян на працю, беруть участь у розробленні та здійсненні державної політики у галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту... Профспілки здійснюють громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов...
22	Права профспілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення	Профспілки, їх об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування...
24	Права профспілок, їх об'єднань у галузі соціального страхування	Профспілки, їх об'єднання беруть участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб
25	Права профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності	Профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами організаціями, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісії з приватизації, представляють інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства
28	Право профспілок, їх об'єднань на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку	Профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів...

1	2	3
29	Право профспілок, їх об'єднань на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій	Для вирішення актуальних проблем профспілкового руху, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації профспілкових кадрів, з метою захисту прав та інтересів своїх членів профспілки та їх об'єднання мають право за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, а також правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз...
30	Повноваження профспілок, їх об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля	Профспілки, їх об'єднання організують і здійснюють громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги. Профспілки, їх об'єднання беруть участь у діяльності експертних, консультативних та наглядових рад при органах та закладах охорони здоров'я, а також можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму...
31	Права профспілок, їх об'єднань у сфері захисту духовних інтересів трудящих	Профспілки, їх об'єднання можуть брати участь у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України, світової культури, свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості, соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності
32	Права профспілок, їх об'єднань у захисті житлових прав громадян	Профспілки, їх об'єднання відповідно до своїх статутів (положень) беруть участь у розробленні державної житлової політики, здійсненні заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва, поліпшення використання та забезпечення збереження житлового фонду, у захисті економічних та соціальних прав громадян, пов'язаних з одержанням, утриманням і збереженням житла
33	Право профспілок, їх об'єднань щодо притягнення до відповідальності посадових осіб	Профспілкові органи мають право вимагати розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, установи або організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, про колективні договори та угоди...

За станом на грудень 2019 року у списку членів Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні від Федерації профспілок

України представлена 41 галузева профспілка та 12 інших профспілок та профоб'єднань. Окрім гірничих, металургійних, аграрних та інших галузевих профспілок існують також профспілки працівників банків, футболістів, журналістів, таксистів, працівників органів державної статистики, працівників Пенсійного фонду, тих, хто працює за кордоном, страхових брокерів, працівників-мігрантів в Україні та за її межами тощо.

Наразі профспілки є найбільш численними та структурованими об'єднаннями громадян України. Спостерігається тенденція до утворення молодіжних і жіночих профспілок, що є виявом загальної активізації молодіжного і жіночого руху в Україні.

Але історія розвитку українського профспілкового руху, нестабільна політична та економічна ситуація в державі спричинили формування суперечливих умов, відповідно до яких українська профспілкова мережа нині може бути поділена на «старі» профспілки, «вільні» профспілки та «жовті» профспілки (що створюються роботодавцями).

Говорячи про «старі» профспілки, мають на увазі Федерацію профспілок України (ФПУ), що є нащадком радянської монополітичної профспілки та правонаступницею Української республіканської ради профспілок (республіканського підрозділу Всесоюзної центральної ради професійних спілок). Її створено у жовтні 1990 року як Федерацію незалежних профспілок України та перейменовано у листопаді 1992 року. На сьогодні ФПУ є найбільшим профспілковим об'єднанням в Україні, що нараховує більше 5 млн членів профспілок. До її складу входить 44 всеукраїнських профспілки та 25 територіальних об'єднань профспілок.

Незадоволення працівників старими профспілками, стан економіки на межі повної руйнації, складні політичні процеси спричинили сильну хвилю робітничого обурення. Саме в цих умовах на базі робітничого руху у жовтні 1990-го року була створена Незалежна профспілка гірників, що стало початком нового профспілкового руху в Україні.

На початку 1990-х років йшов інтенсивний пошук оптимальних способів консолідації незалежного профспілкового руху в Україні.

Не всі спроби виявились вдалими, але той час дав і багато прикладів ефективності спільних зусиль. У червні 1997 року було створено Об'єднання Вільних профспілок України. У подальшому з урахуванням змін в законодавстві України, набутого досвіду та розширення сфери впливу Об'єднання, виникла потреба у внесенні змін до його статуту. 23 грудня 1998 року відбувся позачерговий з'їзд, на якому Об'єднання вільних профспілок України було реорганізовано у Конфедерацію вільних профспілок України (КВПУ). КВПУ об'єднує профспілки, створені за галузевим та територіальним принципом по всій Україні. До її складу входять 10 профспілок всеукраїнського статусу, а також конфедерації вільних профспілок п'ятнадцяти областей України.

19 грудня 2004 р. створено Національний форум профспілок України, що налічує понад 2 млн членів і складається з 18 Всеукраїнських професійних об'єднань. 22 травня 2005 р. створено Всеукраїнську молодіжну профспілку «Трудовий альянс молоді».

Основна відмінність «вільних» профспілок полягає у тому, що вони були створені не державою і не для держави, а самими робітниками і для робітників. Головним завданням вільних профспілок європейського демократичного типу є донесення до людини праці ідеології свободи, справедливості, солідарності.

Отже, можемо констатувати, що серйозні зародки профспілкового руху в Україні є. Але загалом нам все ще дуже далеко в цьому плані до Західної Європи.

Основними проблемами профспілкового руху в Україні є:

- відсутність реально діючих механізмів реалізації законодавчо визначених функцій профспілок;
- намагання старих профспілок утримати свої монопольні позиції, залишитися придатком влади з неможливістю протистояти негативним явищам у суспільстві;
- низький рівень довіри людей до профспілок;
- слабкість нових незалежних профспілок щодо протидії руйнівним силам у профспілковому русі. Крім того, вони стали «нерепрезентативними», а тому не мають права брати участь у підписанні генеральної, галузевих та регіональних угод, в діяльності органів

управління фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, тобто опиняються за межами офіційних механізмів соціального діалогу.

Головний недолік Закону України «Про соціальний діалог в Україні» полягає саме в упровадженні вимоги щодо репрезентативності сторін, оскільки від неї залежить можливість професійних спілок брати участь у соціальному діалозі. Водночас в Україні є професії, що охоплюють невелику кількість людей, скажімо, машиністи, диспетчери. Згідно з Законом їхні профспілки ніколи не зможуть стати репрезентативними. Крім того, окремі професії обмежуються певною територією. У першу чергу це стосується працівників морських та авіаційних портів, а також працівників, задіяних на гірничо-добувних підприємствах. Права цих професій не будуть забезпечені, оскільки для укладення галузевої угоди профспілка повинна мати всеукраїнський статус.

Фахівці прогнозують появу юридичних колізій у зв'язку із запровадженням критерію охоплення профспілкою трьох відсотків працівників певної галузі, оскільки поняття «галузь» є статистичним і не тягне за собою будь-яких правових наслідків.

До того ж, щоб бути допущеними до соціального діалогу, сторонам необхідно здобути підтвердження своєї репрезентативності від Національної служби посередництва і примирення або її відділень, яке необхідно поновлювати раз на п'ять років. Закон про соціальний діалог у цьому аспекті не містить положення, аналогічного частині п'ятій статті 16 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»: «Легалізуючий орган не може відмовити в легалізації профспілки, об'єднання профспілок». Проте він не містить і положень про позбавлення репрезентативності. Слід очікувати, що в цьому питанні все визначатиметься позицією зазначеної Національної служби.

Поділ профспілок на «репрезентативні» та «нерепрезентативні» означає, по суті, відхід від принципу рівності, отже Закон України «Про соціальний діалог в Україні» порушує статтю 36 Конституції України, в якій йдеться про рівні права усіх профспілок, а також ратифіковану Україною Конвенцію Міжнародної організації праці

№ 87 та Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Слід зазначити, що при прийнятті аналізованого Закону України не було враховано не лише зауваження Головного юридичного управління Верховної Ради України, яке вказало на порушення Конституції, та звернення п'яти незалежних профспілкових об'єднань країни із закликом накласти на згаданий Закон вето, а й висновки міжнародних організацій. На початку грудня 2010 року Комітет з питань норм і стандартів Міжнародної організації праці зробив остаточний висновок щодо запропонованої Україною моделі соціального діалогу, вказавши на порушення норм МОП. Міжнародна конфедерація профспілок теж оприлюднила свою експертну оцінку, зазначивши в ній, що Закон не відповідає міжнародним нормам і стандартам. Проте до цього часу жодних змін у Закон України «Про соціальний діалог в Україні» не внесено.

Законодавча версія соціального діалогу в Україні створює ризик перетворення його у монолог влади, бо всі так звані «соціальні партнери» в реальному житті можуть бути представниками провладної політичної сили.

5.2.2. Організації роботодавців як інституції соціального партнерства

Окрім профспілок, механізм функціонування соціального партнерства потребував створення принципово нових органів, що представляють інтереси іншої сторони.

Організація роботодавців (*employers' organization*) — неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців [16].

Організації роботодавців створюються і діють з метою представництва та захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу.

Сторону роботодавців у соціальному партнерстві представляють:

— на національному рівні — об'єднання організацій роботодавців із всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів (наприклад, Федерація роботодавців України);

— на галузевому рівні — всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створені за галузевою ознакою (наприклад, Всеукраїнське об'єднання галузевих організацій роботодавців хімічної та нафтохімічної промисловості);

— на місцевому й обласному рівнях — організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць (які на момент державної реєстрації об'єднують не менше десяти роботодавців цієї адміністративно-територіальної одиниці або двох і більше роботодавців певної групи (класу) виду економічної діяльності) (наприклад, Вінницьке обласне об'єднання організацій роботодавців «Прогрес»).

Організації роботодавців та їх об'єднання створюються і діють на принципах:

- законності та верховенства права;
- свободи об'єднання;
- незалежності та рівноправності членів;
- самоврядності;
- соціального діалогу;
- аполітичності;
- відкритості та гласності;
- відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

Виокремлюють такі цілі участі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціальному партнерстві:

— розбудова економічних і соціально-трудова відносин у країні (формування ефективного соціального діалогу на усіх рівнях; створення сприятливого клімату для розвитку економіки, зокрема підприємництва; посилення корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, тобто добровільної ініціативи власників компанії або засновників організації з розробки та реалізації певних соціально спрямованих, неприбуткових заходів, що мають на меті якісне покращання зовнішнього для компанії або організації середовища);

— сприяння впровадженню у національне законодавство сучасних норм регулювання економічної та соціально-трудової сфер (підготовка та проведення експертиз проєктів законодавчих і нормативних актів у соціально-економічній сфері щодо підтримки вітчизняного підприємництва; опікування вдосконаленням законів про соціально-трудові відносини);

— забезпечення зайнятості населення та ефективності виробництва (впровадження у правове поле України норм щодо економічного стимулювання роботодавця для створення нових робочих місць; формування системи підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці; створення умов для гідної праці);

— сприяння участі держави у міжнародному поділі праці та імplementації міжнародних норм законодавства в українське правове поле.

Основні завдання організацій роботодавців та їх об'єднань визначені Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Відповідно до ст. 5 цього закону [16] основними завданнями організацій роботодавців та їх об'єднань є :

1) забезпечення представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців у відносинах з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, іншими громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами, організаціями та утвореними ними органами;

2) підвищення конкурентоспроможності національної економіки;

3) участь у формуванні та реалізації економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин;

4) сприяння збільшенню обсягів виробництва продукції і послуг;

5) сприяння створенню нових робочих місць;

6) співробітництво з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями;

7) участь у колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях, координація діяльності роботодавців у виконанні зобов'язань за цими угодами;

8) сприяння вирішенню колективних трудових спорів, сприяння максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

9) вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, сприяння поширенню професійних знань та досвіду;

10) участь у розробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості, професійної орієнтації;

11) розвиток співробітництва з іноземними і міжнародними організаціями роботодавців та їх об'єднаннями.

Першою організацією роботодавців в Україні став Союз підприємців Криму, створений у 1989 році. У 1990–1991 рр. в Україні виникла велика кількість подібних організацій. Потім почали формуватися загальнонаціональні об'єднання. Більшість створених асоціацій роботодавців об'єдналися і стали членами таких організацій, як Український союз промисловців і підприємців, Спілка орендарів і підприємців України, Спілка малих, середніх і приватизованих підприємств України.

У вересні 2002 року було створено Федерацію роботодавців України. Це найпотужніше всеукраїнське об'єднання, що представляє інтереси роботодавців у соціально-трудових відносинах на національному рівні. Сьогодні ФРУ об'єднує майже 100 галузевих і територіальних організацій роботодавців, що представляють найбільш вагомі сектори економіки України, серед яких: машинобудування, автомобілебудування, металургія, аерокосмічна і оборонна промисловість, АПК, хімічне виробництво, ІТ-сфера, медіагалузь, ПЕК, медична та мікробіологічна промисловість, будівництво, транспортна сфера та інфраструктура, ритейл та логістика, легка та харчова промисловість, туризм, комунальні послуги, сфера послуг.

Задля забезпечення ефективної і повноцінної участі роботодавців країни у процесі побудови гармонійних стосунків українського бізнесу з владою та працівниками власники найбільших фінансово-промислових груп України, на підприємствах і в установах яких працювало понад 300 тисяч найманих працівників, 20 липня 2006 року заснували Конфедерацію роботодавців України.

24 лютого 2017 року більшістю репрезентативних всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців на національному рівні підписано Угоду про утворення нового Спільного представницького органу роботодавців. Зазначений документ підписало вище керівництво Федерації роботодавців України та Об'єднання організацій роботодавців України. Підтримали Угоду 12 з 16 репрезентативних всеукраїнських галузевих об'єднань організацій роботодавців.

Серйозною проблемою розвитку соціального діалогу в Україні є загрозові тенденції політизації всеукраїнських організацій роботодавців, а також обмеження щодо репрезентативності окремих організацій роботодавців, встановлені Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

5.2.3. Тристоронні або двосторонні органи соціального партнерства

Для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо). На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності — вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія.

Тристоронні або двосторонні органи соціального діалогу утворюються за спільним рішенням сторін відповідного рівня за ініціативою будь-якої сторони соціального діалогу відповідного рівня.

Після прийняття сторонами рішення про утворення тристороннього або двостороннього органу соціального діалогу та його кількісний склад кожна сторона соціального діалогу самостійно призначає для участі в його роботі своїх повноважних представників.

На національному рівні представники сторони органів виконавчої влади в органах соціального діалогу призначаються Кабінетом Міністрів України, на галузевому рівні — рішенням центральних органів виконавчої влади, на територіальному рівні — рішеннями місцевих органів виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Повноваження та організація роботи тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу регулюються Законом «Про соціальний діалог в Україні», іншими нормативно-правовими актами, статутами, положеннями та регламентами, що затверджуються цими органами. Рішення, прийняті тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу в межах їх повноважень, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями відповідного рівня.

Національна тристороння соціально-економічна рада (National Tripartite Social and Economic Council) — постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня, об'єднуючи 60 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах:

— 20 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, що мають статус всеукраїнських;

— 20 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, що мають статус всеукраїнських;

— 20 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України.

Кожна сторона Національної ради зі свого складу визначає співголова та його заступників. Координує діяльність Національної ради Голова, який призначається Президентом України із членів Національної ради за поданням Президії Національної ради терміном на один рік. Вищим керівним органом Національної ради є засідання, яке проводиться не рідше ніж раз на три місяці згідно з планом заходів з реалізації пріоритетних напрямів діяльності на відповідний рік.

У період між засіданнями керівним органом Національної ради є Президія, до складу якої входять Голова Національної ради, співголови Національної ради, їх заступники та секретар Національної ради. Для організаційного, інформаційного, методичного та матеріально-технічного забезпечення Національної ради Президентом України утворюється постійно діючий орган — секретаріат Національної ради, який очолює секретар Національної ради, що призначається Президентом України за поданням Президії Національної ради. Фінансування діяльності Національної ради та її секретаріату здійснюється за рахунок коштів державного бюджету. Строк повноважень членів Національної ради становить шість років.

До основних завдань Національної ради належать:

- 1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері;
- 2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування й реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

Національна рада, відповідно до покладених на неї завдань, виконує дорадчі, консультативні й узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо:

— формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;

— проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм;

— державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;

— основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік;

— ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;

— створення сприятливого середовища для розвитку соціального діалогу, ефективної діяльності суб'єктів господарювання, професійних спілок, організацій роботодавців та їх взаємодії з іншими інститутами громадянського суспільства; впровадження міжнародного і вітчизняного досвіду з організації та ведення соціального діалогу;

— інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави.

Пропозиції та рекомендації, прийняті в межах компетенції Національної ради та схвалені її рішенням, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, яким вони адресовані. Для участі у розгляді цих рішень можуть запрошуватися члени Національної ради.

5.2.4. Колдоговірне регулювання соціально-трудової сфери

На першому етапі реформування системи соціально-трудових відносин держава пропонує соціальний діалог іншим сторонам через створення та введення в дію відповідного законодавства

про працю, за допомогою якого розроблюється і втілюється в життя політика у цій сфері. Але поступово держава повинна все більше звільнятися від ролі головного регулятора соціально-економічних відносин та перекладати її на плечі підприємців та профспілок. Безумовно, вирішення трудових питань шляхом законодавчої регламентації важливе, але основний наголос треба робити на договірному характері трудових відносин, що має стати визначальним. Галузеві, територіальні, професійні тарифні угоди, колективні договори, що укладаються сторонами соціального партнерства, повинні визначати трудове життя найманих працівників.

Наразі соціальний діалог в Україні на національному, галузевому та територіальному рівнях здійснюється на тристоронній основі, на виробничому рівні (на підприємстві, в установі, організації) — на двосторонній основі (табл. 5.2) [12].

Таблиця 5.2

**Колдоговірне регулювання соціально-трудої сфери
згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди»**

Рівні колективно-договірного регулювання	Види угод	Учасники угод	Предмети угод
1	2	3	4
Національний	Генеральна (міжгалузева)	<ul style="list-style-type: none"> - Кабінет Міністрів України; - всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців; - всеукраїнські профспілкові об'єднання 	<ul style="list-style-type: none"> - гарантії праці і забезпечення продуктивної зайнятості; - мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; - розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; - соціальне страхування; - трудові відносини, режим роботи і відпочинку; - умови охорони праці і навколишнього природного середовища; - задоволення духовних потреб населення; - умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці; - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Продовження табл. 5.2

1	2	3	4
Галузевий	Галузева	<ul style="list-style-type: none"> - уповноважені представники державних органів управління (міністерств, комітетів); - об'єднання (організації) роботодавців, створені за галузевою ознакою; - всеукраїнські професійні спілки, створені за галузевою ознакою 	<ul style="list-style-type: none"> - нормування і оплата праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); - встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; - трудові відносини; - умови охорони праці; - житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку; - умови зростання фондів оплати праці; - встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
Територіальний	Територіальна	<ul style="list-style-type: none"> - органи виконавчої влади (місцевого самоврядування); - територіальні об'єднання (організації) роботодавців; - організації професійних спілок та їх об'єднання; - професійні спілки відповідного рівня 	<ul style="list-style-type: none"> - нормування і оплата праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); - встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; - трудові відносини; - умови охорони праці; - житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку; - умови зростання фондів оплати праці; - встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

1	2	3	4
Локальний (підприємство, організація)	Колективний договір (тарифна угода як його складова частина)	<ul style="list-style-type: none"> - представники працівників (первинна профспілка, - рада трудового колективу тощо); - роботодавець (адміністрація) 	<ul style="list-style-type: none"> - зміни в організації виробництва і праці; - забезпечення продуктивної зайнятості; - нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо); - встановлення гарантій, компенсацій, пільг; - участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); - режим роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; - умови і охорона праці; - забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; - гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; - умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; - забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

У ході колективного процесу в Україні укладається: 83 галузевих і 27 регіональних угод; понад 99 тисяч колективних договорів на локальному рівні. Проте потенціал трудових колективів на початковому рівні використовується неповністю, про що свідчать дані про кількість працівників, охоплених колективними договорами, в українській економіці. Так, за станом на 2019 рік, колективними договорами охоплено 74,8 % загальної чисельності працівників. Працівники комерційних структур зазвичай не укладають колективних договорів, а ті, що є, найчастіше мають формальний характер. Аналіз реалізації колективних договорів показав, що у цілому виконується 94,1 % зобов'язань з питань зайнятості, 94,2 % — з оплати праці, 93,1% — з охорони праці. Не випадково за результатами дослідження соціально-трудових відносин, організованого Міжнародним бюро праці, соціальне партнерство в Україні має значні недоліки.

Головними причинами *недосконалості механізму функціонування соціального партнерства* в нашій країні є: відсутність діючих механізмів реалізації законодавства у соціально-трудовій сфері; низькі рівні представництва учасників переговорного процесу та відсутність практики ведення переговорів; надмірна зосередженість профспілкових лідерів на політичній кар'єрі; недостатня обґрунтованість рішень, що приймаються, та низька відповідальність за їх виконання; низька правова культура найманих працівників; нечітке розуміння ролі та значення діалогу найманими працівниками й роботодавцями; слабка зацікавленість уряду у розвитку соціального партнерства тощо.

Серед суб'єктивних причин перше місце посідає небажання роботодавців обтяжувати себе зайвими зобов'язаннями перед найманими працівниками. На другому місці — невіра самих працівників у спроможність через колектив поліпшити своє становище.

Як вказувалося раніше, при реалізації загальних принципів соціального партнерства необхідна чітка політика держави в розвитку трипартизму в країні. Так, одним з основних завдань уряду є створення організаційних умов для забезпечення економічної мотивації розвитку соціального партнерства.

5.3. Роль соціального партнерства у вирішенні трудових спорів (конфліктів)

У теперішній час, як зазначалося вище, національна модель соціального діалогу є недостатньо ефективною. Зростання соціальної нерівності та напруженості в суспільстві породжує велику кількість проблем у соціально-трудовій сфері. Особливої уваги потребує недержавний сектор, який у своєму розвитку підійшов до межі, коли необхідні рішучі кроки з упорядкування різного роду соціально-трудових відносин, приведення питань оплати й охорони праці, режиму роботи і відпочинку до сучасних норм Міжнародної організації праці.

Стабільні соціально-трудові відносини в колективах є основною складовою ефективної роботи суб'єктів господарювання, оскільки позитивно впливають на морально-психологічний настрій робітників, сприяють підвищенню продуктивності праці, а також зростанню показників виробничої діяльності підприємств, що в кінцевому результаті позначається на економічному і соціальному розвитку країни. Суперечності, що виникають у соціально-трудо-вій сфері, повинні вирішуватися шляхом активного використання примирних процедур та за участі усіх соціальних партнерів.

В європейських країнах, США і Японії велике значення надається діяльності спеціальних примирних органів. Багато європейських держав гарантують чітке, стабільне функціонування установ, що відповідають за процедури примирення, посередництва та арбітражу, чи служб, які виконують ці функції. При цьому саме держава створює різні типи органів позасудового вирішення трудових спорів і або включає їх до своїх внутрішніх адміністративних механізмів (Бельгія, Фінляндія і Данія), або залишає їх поза такими механізмами чи апаратом, але забезпечує відповідними організаційними, економічними, технічними та робочими ресурсами.

В Україні і нині широко практикується розв'язання колективних трудових конфліктів без застосування примирних розглядів, але статистичних даних щодо цього все ще недостатньо. У тих випадках, коли примирення відбувається, воно має свої специфічні особливості:

1) частіше йдеться не про компроміс між позиціями сторін чи конструктивне розв'язання проблеми, а про поступки однієї зі сторін, тобто розбіжності вирішуються за рахунок того, що одна сторона під тиском іншої погоджується або приймає її пропозицію;

2) примирення зазвичай відбувається на найвищому рівні за участю представників вищих органів управління та влади, оскільки до конфліктів залучається багато підприємств (такий процес типовий, наприклад, для вугледобувної промисловості). Через те, що власники великих підприємницьких утворень мають можливість лобювати свої інтереси у владних структурах, малоймовірно, що рішення, прийняті за участю представників влади, будуть задовольняти обидві сторони конфлікту;

3) спостерігаються ситуації, коли страйк чи спонтанне призупинення роботи передують примирній процедурі (більшість випадків спонтанних призупинень роботи та страйків стаються у вугільній галузі).

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає правові й організаційні засади функціонування системи заходів з вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на реалізацію взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Згідно з законом [19], *колективний трудовий спір (конфлікт) (collective labour dispute (the conflict))* — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо:

- 1) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- 2) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- 3) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- 4) невиконання вимог законодавства про працю.

Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:

— на виробничому рівні — наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілка чи інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник;

— на галузевому, територіальному рівнях — наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи чи представники;

— на національному рівні — наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та власники,

об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць України.

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформляються відповідним протоколом і надсилаються власнику або уповноваженому ним органу. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їхніх представників про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.

Закон передбачає *ряд регуляторів колективних трудових спорів*:

- примирна комісія (the Reconciliatory Commission), до якої входять представники сторін;
- трудовий арбітраж (labour arbitration) із залученням експертів;
- Національна служба посередництва та примирення (National Service of Intermediary and Reconciliation), рішення якої мають рекомендаційний характер.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди здійснюється примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені законодавством, — трудовим арбітражем; з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю — трудовим арбітражем. Розглянемо детальніше зазначені регулятори колективних трудових спорів.

Примирна комісія — орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору, та який складається із представників сторін.

Примирна комісія утворюється за ініціативи однієї зі сторін на виробничому рівні — у триденний, на галузевому чи територіальному рівні — у п'ятиденний, на національному рівні — у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до складу примирної комісії визначається кожною зі сторін колективного трудового спору самостійно. У разі потреби примирна комісія: залучає до свого складу незалежного посередника; консультиється зі сторонами колективного трудового спору, центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими зацікавленими органами.

Сторони колективного трудового спору зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом, має для сторін обов'язкову силу та виконується в порядку і у строки, встановлені цим рішенням.

Трудовий арбітраж — орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору. Кількісний і персональний склад трудового арбітражу визначається за згодою сторін.

Голова трудового арбітражу обирається з числа його членів. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування й інші особи. Колективний трудовий спір розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби — представників інших зацікавлених органів та організацій.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів. Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформлюється протоколом і підписується усіма його членами. Рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися.

Жодна зі сторін колективного трудового спору не може ухилитися від участі в примирній процедурі. Сторони колективного трудового спору (конфлікту), примирна комісія і трудовий арбітраж

зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі можливості, не заборонені законодавством.

Вітчизняне законодавство містить досить прогресивні й демократичні норми, що регулюють розв'язування колективних трудових спорів. Особливе значення Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» надає використанню страйку як крайнього засобу (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору у зв'язку з відмовою власника задовольнити вимоги найманих працівників. З огляду на серйозність наслідків будь-якого страйку як для сторін суперечки, так і для суспільства в цілому, Закон регламентує процедуру здійснення таких колективних дій.

Проте у зазначеному Законі є слабкі місця, що потребують доопрацювання, зокрема: розширення гарантій недоторканості незалежним посередникам, членам примирних комісій і трудових арбітражів; встановлення чіткого переліку видів правопорушень, які можуть спостерігатися при розгляді колективних трудових спорів, та визначення розмірів відповідальності за окремі порушення; законодавче встановлення переліку випадків, що є підставою для припинення страйку; впровадження прогресивного досвіду розвинених країн з використання спеціальної норми про заборону локауту.

Локаут — це звільнення з ініціативи роботодавця працівників у зв'язку з колективним трудовим спором й оголошенням страйку, а також ліквідація або реорганізація організації, філії, представництва.

Слід підкреслити, що заборона локауту відновлює певну рівновагу між учасниками колективного трудового спору і є серйозною гарантією захисту трудових прав працівників. Окрім того, заборона ліквідації підприємства не допускає ситуації, коли роботодавець формально з економічних причин, а фактично з метою покарання працівників, які беруть участь у страйку, ліквідує підприємство, а потім через короткий час поновлює виробництво та наймає нових працівників.

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів, їх прогнозування

та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів утворена Національна служба посередництва і примирення (НСПП). Активна діяльність НСПП сприяє покращанню ситуації щодо застосування примирних процедур в Україні, тому їй слід надати особливої уваги.

Національна служба посередництва і примирення — постійно діючий державний орган для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), утворений Президентом України відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

- здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);
- аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- формування списків арбітрів та посередників;
- перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);
- залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

На сьогодні у НСПП недостатньо дієвих механізмів, які б сприяли оперативному врегулюванню конфліктів та вирішенню колективних трудових спорів. Це спричинено недосконалістю Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Прорахунки законодавства в питаннях механізму вирішення розбіжностей між сторонами соціально-трудова відносини, а також відсутність чітких норм та дієвих способів впливу, притягнення до відповідальності осіб, які порушують або затягують процедуру вирішення колективних трудових спорів, призводять до того, що роботодавці все частіше вдаються до порушень законодавства при вирішенні колективних трудових спорів, а наймані працівники при здійсненні процедури висунення вимог та проведенні стихійних страйків.

5.4. Міжнародний досвід соціального партнерства

Розглянемо окремі світові інституції соціального партнерства. *Міжнародна організація праці (МОП) — International Labour Organization (ILO)* — стала першою найбільшою організацією, що забезпечувала систему гарантування прав найманих працівників у сфері соціально-трудова відносин. Діяльності МОП присвячена окрема тема цього підручника.

Міжнародна організація роботодавців (МОП) — International Organization of Employers (IOE) — створена в 1920 р. і є єдиною міжнародною організацією, що представляє інтереси бізнесу у сфері трудової та соціальної політики. Нині організація налічує 142 національні організації роботодавців зі 136 країн світу.

Місія МОП — захист інтересів роботодавців на міжнародному рівні, зокрема в Міжнародній організації праці. Діяльність організації спрямована на вдосконалення міжнародної трудової та соціальної політики для забезпечення конкурентоспроможності підприємств, а також на формування сприятливого

середовища для бізнесу, розвитку виробництва, створення нових робочих місць.

МОП діє як Секретаріат сторони роботодавців у Правлінні МОП, на Міжнародних трудових конференціях Міжнародної організації праці та інших її заходах. МОП відома як структура для комунікацій і представлення позиції роботодавців усім спеціалізованим організаціям ООН та іншим міжнародним організаціям.

Одними з найактивніших членів МОП є: Рада канадських роботодавців, Національна конфедерація промисловості Бразилії, Конфедерація німецьких асоціацій роботодавців, Рух підприємців Франції, Японська федерація бізнесу, Координаційна рада союзів підприємців Росії, Рада США з міжнародного бізнесу тощо. Федерація роботодавців України є членом МОП і представляє інтереси українських роботодавців в МОП. Представники Федерації беруть активну участь у міжнародних проєктах.

У країнах з розвинутими ринковими відносинами організації підприємців відіграють активну роль у суспільному житті, співпрацюють з державними органами, профспілками працівників, їхня діяльність спрямована на узгодження державних і корпоративних інтересів, представництво й захист соціально-економічних прав та інтересів роботодавців. Структура цих організацій, напрями їх діяльності відрізняються за країнами. Наприклад, у США, Японії діяльність асоціацій підприємців пов'язана зі сферою політики, а у Німеччині, Франції, Італії, скандинавських країнах ці організації також беруть участь у колективному процесі. У деяких країнах існують організації підприємців двох типів: одні діють лише в економічній сфері, а інші — у соціально-трудовій (наприклад, Німеччина, Швейцарія та ін.). У Великобританії, Франції, Італії, Бельгії організації підприємців виконують економічні й соціально-трудова функції.

У листопаді 2006 року відбувся установчий з'їзд нової *Міжнародної конфедерації профспілок (МКП) — International Trade Union Confederation (ITUC)*. МКП утворена внаслідок злиття Міжнародної конфедерації вільних профспілок та Всесвітньої конфедерації праці. Міжнародна конфедерація профспілок представляє 166 мільйонів

працівників через свої 309 членських організацій у 156 країнах і територіях. Федерація профспілок України та Конфедерація вільних профспілок України, що визнані європейською і світовою спільнотою, також є одними з засновників МКП.

У Європейському Союзі (ЄС) поширений погляд, згідно з яким соціальний діалог можливий на всіх рівнях. Будь-які зустрічі соціальних партнерів з метою досягнення порозуміння та підписання угод, проведення консультацій або обміну інформацією розглядаються як проявлення соціального діалогу. Форми діалогу в країнах ЄС дуже відрізняються залежно від наявних інституцій соціального партнерства і від того, на якому рівні вони функціонують.

Якщо спробувати коротко описати історію соціального діалогу в країнах ЄС, то слід зазначити, що цей процес проходив дві фази:

1. Формалізація та інституціоналізація сторін соціального партнерства; створення стабільної системи порозуміння соціальних партнерів на загальнодержавному рівні за посередництва представників (насамперед профспілок та конфедерації роботодавців). Ця фаза притаманна класичній системі економічних відносин промислового суспільства з властивими йому центральними соціальними конфліктами.

2. Децентралізація та розвиток неформальних механізмів участі працівників у соціальному партнерстві, поширення соціального діалогу на галузевий, територіальний рівень і рівень підприємств. При цьому характерним є розширення тематики діалогу, включення до нього обговорення проблем діяльності підприємства та його економічної ефективності. Ця фаза притаманна постіндустріальному суспільству і корпораціям, що пов'язані з інформативною революцією та новими технологіями.

В Європейському Союзі соціальне партнерство ґрунтується на діяльності двох основних організацій:

1. *Комісія з економічних і соціальних питань (КЕСП)*, що функціонує в Євросоюзі у формі тристороннього парламенту та супроводжує законодавчу діяльність Комісії ЄС. Рішення цієї комісії не є обов'язковими для Комісії ЄС і мають рекомендаційний характер.

2. *Європейський соціальний діалог*, що існує як консультативний орган.

До складу КЕСП входять 222 представники країн — членів ЄС.

Основні суб'єкти соціального партнерства в Європі представлені об'єднаннями роботодавців та об'єднаннями найманих працівників. Інтереси роботодавців представляють дві організації: BusinessEurope та СЕЕР.

BusinessEurope (The Confederation of European Business) була створена в 1949 році як Рада федерацій європейських промисловців. З 1958 р. до 1 січня 2007 р. вона функціонувала як Об'єднання промисловців ЄС (Асоціація європейських спілок промисловців і роботодавців — UNICE). Нині вона об'єднує 39 організацій з 33 країн. Основною метою її діяльності є запровадження реформ для економічного зростання і забезпечення зайнятості населення, а також досягнення інтеграції на європейському ринку, боротьба з протекціонізмом, сприяння створенню безпечної, конкурентоздатної та сприятливої для навколишнього середовища енергетичної системи, трансформація соціальної системи країн Європи.

У цій асоціації представлені спілки роботодавців не тільки країн ЄС, а й країн — членів Європейської асоціації вільної торгівлі, таких як Туреччина, Кіпр, Мальта, Сан-Марино, Чехія, Словаччина, Польща.

СЕЕР — Європейський центр державного сектора економіки. Поряд із BusinessEurope є організацією роботодавців, що представлена в системі соціального діалогу.

Господарсько-трудова інтереси найманих працівників у Європейському Союзі та в Асоціації вільної торгівлі представляє *Європейське об'єднання профспілок (ЄОП)*, що представляє організації з 28 країн Європи, де загалом налічується близько 57 млн членів.

Європейська Комісія представила нарис синтетичної оцінки явищ у середовищі соціально-трудова відносин в Європейському Співтоваристві [151]. Нижче на основі найважливіших висновків цього звіту представлена загальна ситуація у сфері соціального діалогу в ЄС.

Видимим результатом економічної та монетарної інтеграції, разом із зусиллями щодо сприяння розвитку соціального діалогу, стало створення більш сприятливого клімату в соціально-трудова

сфері. Показником цього є значне зменшення кількості конфліктів у сфері праці, а особливо їх найгостріших форм — страйків. Кількість робочих днів, втрачених через конфлікти, зменшилася в ЄС з понад 85 млн у 1979 році до менш ніж 7 млн у 1996 році. У 1990-х роках в 11 країнах-членах було впроваджено інституційні форми тристороннього соціального діалогу та прийнято різні соціальні пакти з питань зайнятості. Протягом останнього десятиріччя соціальні партнери узгодили на європейському рівні понад 100 різних спільних документів та 6 загальних порозумінь. Три з останніх було включено до директив, і в такий спосіб вони стали обов'язковими в системі європейського права. Соціальний діалог, а особливо — переговори на європейському рівні, стали причиною поміркованого зростання оплати праці, що відкрило дорогу для значного зниження рівня інфляції.

Соціальний діалог на галузевому рівні відіграв істотну роль у проведенні реструктуризації багатьох галузей економіки, що зіткнулись із серйозними вимогами нових технологій та сильним конкурентним тиском унаслідок глобалізації. Виявилось, що рішення європейського форуму були дуже корисними для розв'язання проблем на національному рівні.

Основою соціального діалогу в ЄС залишається тристоронній процес спілкування та дебати з тематики макроекономічних проблем і напрямів економічної політики. Цей діалог був запроваджений через надзвичайну зацікавленість лідерів країн ЄС у включенні соціальних партнерів до процесу інтеграції Європи та переконаність, що без цього сам процес інтеграції буде повільнішим, важчим та неповним.

Важливим етапом розвитку тристороннього діалогу було створення Постійного комітету у справах зайнятості (1970 р.). Проблематика зайнятості й донині є основою загального процесу соціального діалогу. Найбільш значним результатом тристороннього механізму стало підписання у 1990-х роках соціальних пактів у справах зайнятості в більшості країн — членів ЄС. Ці пакти є спробою вирішення проблем працевлаштування, встановлення контролю над інфляцією, модернізації систем соціального захисту.

За допомогою таких пактів соціальні партнери розробляють рамкові форми регулювання тенденцій зростання оплати праці та функціонування ринку праці. У теперішній час соціальні партнери в країнах-членах проводять дебати щодо «пактів другої генерації», які повинні дати відповідь на такі питання, як глобалізація ринків, підвищення конкуренції та тиску на конкурентноздатність, зростання впливу інформаційного суспільства, трансформація виробничих методів, старіння суспільств, розвиток гнучких графіків робочого часу, збереження соціальних та трудових прав працівників у разі перерви в робочому стажі або при зміні роботи.

У більшості країн ЄС діє один головний національний тристоронній орган соціального партнерства і декілька тристоронніх органів, що займаються окремими питаннями. Роль тристоронніх органів в основному є консультативною та дорадчою, і вони дуже рідко мають повноваження приймати рішення, обов'язкові до виконання. Кількість членів цих органів різна, лише в окремих випадках три сторони — уряд, роботодавців та працівників — представляє однакова кількість членів. Кількість жінок серед членів тристоронніх органів у цілому невелика, а групи з питань громадського суспільства дуже рідко пов'язані з цими органами. В усіх країнах ЄС головний тристоронній орган соціального партнерства діє за підтримки постійного секретаріату, який повністю фінансується урядом, при цьому кількість комітетів дуже відрізняється залежно від країни.

Так, у Великій Британії на тристоронній та добровільній підставі діє Консультативна служба примирення та посередництва, у Швеції — Державне бюро посередництва й арбітражу. У Франції посередництвом та примиренням займаються примирні комісії, що передбачені в колективних договорах і створюються роботодавцями та робітниками на паритетній основі. Якщо примирної комісії в колективному договорі не передбачено, чинності набуває процедура примирення за участю тристоронньої комісії, в якій головує державний чиновник.

З дуже стислого перегляду питань, пов'язаних з теперішнім станом соціального діалогу в розвинених країнах, можна дійти таких висновків:

— соціальний діалог є процесом досить розбудованим і багатовимірним, що перебуває в самому центрі розробки та спостереження за виконанням соціальної політики й економічної стратегії країн;

— позиція соціального діалогу виникає з консенсусу щодо політичної та економічної концепції, яка передбачає гнучкий механізм регулювання економічних та соціальних відносин;

— соціальний діалог має інтегральний характер, охоплює широкий спектр проблем;

— соціальні партнери здійснюють свій внесок у компроміси та їх втілення; діалог не є методом нав'язування позиції або перемоги інтересів однієї сторони за рахунок іншої;

— для ефективного проведення соціального діалогу необхідний певний рівень стійкості (усталеності, послідовності) як його сторін, так і між сторонами. Сторонам соціального діалогу для досягнення такого стану слід постійно обмінюватись інформацією, бути відкритими до процесу спілкування та відмовитись від будь-яких ідеологічних або політичних упереджень.

У країнах з розвинутою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудові відносини. За механізмом правового регулювання договірного процесу у світі склалися три основні моделі соціального партнерства.

Перша модель характеризується високим рівнем централізації договірного процесу. Вона застосовується у країнах Північної Європи — Бельгії, Данії, Нідерландах, Норвегії, Фінляндії, Швеції, Австрії, де було втілено міжнародно-правовий принцип трипартизму, завдяки якому всі рішення щодо соціально-трудових відносин приймаються за активної участі владних структур та інших соціальних партнерів. Стратегічний трикутник соціального партнерства перебуває на найвищому організаційному рівні. Укази, що тут виробляються, стають основою для роботи галузей і підприємств. Рівень об'єднання працівників у професійні спілки у Скандинавських країнах досягає 90 %.

Друга модель найбільш типова для країн Центральної Європи — Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії, а також для Великобританії,

Ірландії. У цих країнах на національному рівні не створюються постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн періодично проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на цьому рівні майже не ухвалюються, іноді укладаються загальнонаціональні угоди з окремих питань соціальної політики. Основні тристоронні переговори проходять переважно на регіональному і галузевому рівнях.

Третя модель є характерною для країн, в яких процес переговорів відбувається на рівні підприємств та установ: Іспанії, Португалії, Греції а також США. У цих країнах практикується «біпартизм», тобто модель двостороннього співробітництва між роботодавцями та найманими працівниками. При цьому спостерігається тенденція щодо пониження ролі профспілкового руху, прагнення усунути профспілки від впливу на процес активної соціальної політики. У практику трудових відносин широко втілюється система індивідуальних трудових контрактів, у разі порушення яких найманий працівник може сам звернутися до суду і захистити себе.

Перевагу не можна надати жодній із цих моделей, бо кожна з них має свої вади й переваги. У формуванні моделі соціального діалогу слід брати до уваги специфіку соціально-трудова відносин певної країни. Необхідно, щоб моделі були гнучкими, з можливістю швидкої адаптації до поточних змін міжнародної та національної економіки, політичної ситуації. Тенденції, які спостерігаються в соціальному партнерстві, свідчать про те, що централізовані моделі соціального партнерства поступаються децентралізованим.

Ключові слова: *колективний трудовий спір, Національна служба посередництва і примирення, Національна тристороння соціально-економічна рада, організація роботодавців, профспілка, примирна комісія, соціальний діалог, соціальне партнерство, трудовий арбітраж, Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення.*

Контрольні запитання та завдання

1. Суть соціального партнерства, його визначення та мета.
2. Якими є форми співробітництва при реалізації соціального партнерства?
3. Які компоненти системи соціального партнерства ви знаєте?
4. У чому полягають основні завдання профспілок?
5. Які закони регулюють діяльність профспілок у галузі соціально-трудових відносин?
6. Союзи роботодавців в Україні, їх мета та основні завдання.
7. За якими напрямками здійснюється правове регулювання трудових відносин?
8. Охарактеризуйте систему колективного регулювання праці.
9. Практика вирішення колективних трудових спорів в Україні.
10. Розкрийте сутність основних моделей соціального партнерства.

Тест

1. До основних функцій соціального партнерства належать такі функції:
 - a) консолідуюча;
 - b) логічна;
 - c) навчальна;
 - d) пізнавальна;
 - e) екологічна;
 - f) регулююча.

2. Соціальний діалог повинен будуватися на таких принципах:

- a) уніфікація;
- b) принцип найменших зусиль;
- c) паритетність та рівноправність інтересів сторін;
- d) субсидіарність;
- e) синергія;
- f) баланс економічної ефективності та соціальної справедливості;
- g) аполітичність.

3. До форм соціального діалогу належать:

- a) встановлення норм та нормативів праці;
- b) аудит соціально-трудової сфери;
- c) консультації та переговори;
- d) узгоджувальні процедури;
- e) парламентські слухання у Верховній Раді України та її комітетах;
- f) моніторинг соціально-трудової сфери;
- g) засідання тристоронніх органів.

4. Суб'єктами системи соціального партнерства є:

- a) пенсійні фонди;
- b) роботодавці;
- c) профспілки;
- d) робочі місця;
- e) служба зайнятості;
- f) наймані працівники.

5. Добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання) — це:

- a) організація роботодавців;
- b) Національна тристороння соціально-економічна рада;
- c) Національна служба посередництва та примирення;
- d) професійна спілка;
- e) кадрове агентство.

- 6. До тристоронніх інституцій соціального партнерства належать:**
- a) профспілки;*
 - b) Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення;*
 - c) організації роботодавців;*
 - d) Національна рада соціального партнерства;*
 - e) Національна соціально-економічна рада.*
- 7. Мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів всіх груп і верств населення та розмір прожиткового мінімуму є предметом:**
- a) колективного договору;*
 - b) генеральної тарифної угоди;*
 - c) територіальної тарифної угоди;*
 - d) галузевої тарифної угоди.*
- 8. Колективний трудовий спір щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень повинен вирішуватися:**
- a) трудовим арбітражем;*
 - b) примирною комісією;*
 - c) Українським координаційним комітетом сприяння зайнятості населення;*
 - d) Національною соціально-економічною радою.*
- 9. Організація, що функціонує в Євросоюзі у формі тристороннього парламенту і супроводжує законодавчу діяльність Комісії ЄС, — це:**
- a) Міжнародна конфедерація профспілок;*
 - b) Комісія з економічних і соціальних питань;*
 - c) Європейський соціальний діалог;*
 - d) Європейський центр державного сектора економіки.*
- 10. Сторону роботодавців у соціальному партнерстві країн ЄС представляє:**
- a) Міжнародна організація праці;*
 - b) Комісія з економічних і соціальних питань;*
 - c) Європейський соціальний діалог;*
 - d) Європейський центр державного сектора економіки;*
 - e) Європейське об'єднання профспілок.*

Тема 6

Ринок праці

в соціально-економічній системі

Тема охоплює основні теоретичні положення щодо аналізу ринку праці. Розглядаються основні елементи ринку праці, його суб'єкти та об'єкти, структура, інфраструктура та критерії сегментації ринку праці. Поряд з елементами класичної теорії, розглядаються сучасні підходи до аналізу попиту та пропозиції, ціноутворення, оцінювання структурних зрушень на ринку праці, а також особливості його функціонування і регулювання в умовах ринкової економіки.

Зміст теми

- 6.1. Елементи ринку праці
- 6.2. Сутність ринку праці, його суб'єкти, об'єкти та функції
- 6.3. Структура ринку праці
- 6.4. Методичний інструментарій для виміру структурних змін на ринку праці
- 6.5. Сегментація ринку праці
- 6.6. Інфраструктура ринку праці: основні елементи та функції
- 6.7. Особливості функціонування ринку праці в умовах ринкової економіки
- 6.8. Жорсткість та гнучкість ринку праці
- 6.9. Механізм державного регулювання ринку праці

6.1. Елементи ринку праці

Ринок праці є невід'ємною частиною ринкової економіки. Саме на цьому ринку приймаються рішення, пов'язані з наймом та зайнятістю працівників, укладаються угоди між роботодавцями та найманими працівниками щодо рівня оплати, умов праці та інших аспектів соціально-трудових відносин.

Функціонування ринку праці тісно пов'язане з іншими ринками. На ринках праці, капіталу і землі купуються ресурси, а на ринку товарів продаються блага. Будь-який з названих ринків може бути як конкурентним, так і перебувати під монопольною владою продавця або моносонічною владою покупця.

Ринок праці характеризується елементами, що аналогічні елементам інших ринків ресурсів і специфіка яких виділяє його з-поміж інших ринків (рис. 6.1).

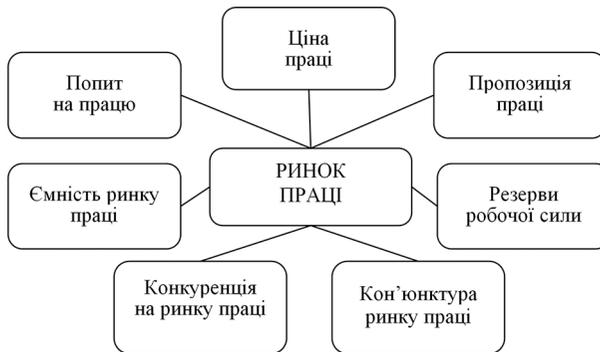


Рис. 6.1. Елементи ринку праці

З метою глибшого розуміння сутності та структури ринку праці необхідно з'ясувати, що продається та купується на цьому ринку: «робоча сила» чи «праця»? Варто зазначити, що в економічній літературі досі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці. Прихильники марксистської теорії стверджують, що на ринку праці продається робоча сила, тобто здатність до праці, яку експлуатує роботодавець. Неоекономічна теорія доводить, що на ринку праці продається та купується саме праця, що заробітна

плата є платою за працю (так звана оплата праці). Переважна більшість науковців сучасності вважає ринок праці ресурсним ринком. Тому суб'єктами купівлі-продажу виступають *роботодавець* як покупець праці та юридично вільний і захищений власник (потенційний працівник) — продавець ресурсу праці. Потенційний працівник є носієм робочої сили, тобто усієї сукупності власних здібностей до певної праці. Отже, це особливий ресурс, специфіка якого полягає у його невіддільності від власника і відображається на характері об'єкта купівлі-продажу на ринку праці. *Об'єктом угоди* на ринку праці є право використання праці певної якості за певних умов у певний проміжок часу.

Найманий працівник і роботодавець юридично рівноправні й користуються правами людини й громадянина однаковою мірою. Взаємні права й обов'язки суб'єктів соціально-економічних відносин щодо виконання умов купівлі-продажу робочої сили юридично оформлені трудовим договором (контрактом), згідно з яким найманий працівник повинен працювати на підприємстві (в організації) за певною професією, кваліфікацією, виконувати певну роботу та дотримуватися режиму праці цієї організації. Підприємець зобов'язаний виплачувати найманому працівникові заробітну плату відповідно до його кваліфікації та виконаної роботи, забезпечувати гідні умови праці, що передбачені законодавством про працю та зайнятість, колективним і трудовим договором (контрактом).

Платоспроможна потреба економіки у певній кількості працівників на конкретний проміжок часу називається *попитом на працю*. Зазвичай ця потреба виражається у *середньорічній кількості фізичних осіб*. Попит на працю приховує у собі множину економічних явищ та процесів, що його формують, та виникає у результаті наявності робочих місць.

Розрізняють індивідуальний та сукупний попит.

Індивідуальний попит на працю (*an individual labor demand*) — це попит окремого роботодавця (підприємця). Індивідуальний попит залежить від:

1) попиту на продукцію підприємства (оскільки праця виступає фактором виробництва й активно використовується у процесі

виробництва для виготовлення благ, то попит на робочу силу залежить від попиту на продукцію підприємства);

2) стану виробництва, зокрема особливостей технологічного процесу, розмірів і ефективності капіталу, що використовується, методів організації виробництва й праці тощо;

3) якості праці, що визначається професійною підготовкою, рівнем освіти, компетентністю та продуктивністю працівника;

4) фонду заробітної плати, який роботодавець може виділити для найму певної кількості працівників (чим більший загальний розмір цього фонду, тим більше найманих працівників може утримувати роботодавець, водночас, чим вища заробітна плата кожного працівника, тим менша чисельність їх буде найнята).

Сукупний (ринковий) попит на працю (market labor demand) — це сума попитів на працю підприємств (організацій), які на ринках товарів та послуг не конкурують між собою¹⁸. *Сукупний попит кількісно дорівнює чисельності зайнятих плюс вакансії.*

Пропозиція праці (labor supply) — це потреба різних груп працездатного населення в отриманні роботи за наймом і на цій основі — джерела засобів існування. Виділяють індивідуальну та сукупну пропозицію праці.

Індивідуальна пропозиція праці (individual labor supply) — це пропозиція окремого індивіда, що виражається у бажанні працювати за наймом у певний проміжок часу за певну оплату власної праці.

Сукупна (ринкова) пропозиція праці (market labor supply) характеризує чисельність працездатних осіб з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації тощо.

Обсяг сукупної пропозиції праці в економіці визначається на основі індивідуальних рішень окремих індивідів, що володіють специфічним товаром — здатністю до праці — та можуть застосовувати її лише особисто і протягом певного часу.

¹⁸ Якщо підприємства на ринках товарів та послуг конкурують між собою, то просте додавання їх попитів на працю дасть хибний результат. Детальніше читайте у параграфі 6.2.2.

Сукупна пропозиція праці визначається такими чинниками:

- чисельністю населення, насамперед — працездатного;
- середньою кількістю годин праці, що мають бути відпрацьовані за певний період часу (тиждень, місяць, рік);
- кількісним складом населення, його професійно-кваліфікаційним рівнем, відповідною структурою.

Аналізуючи ринок праці, слід враховувати, що крім робочої сили, яка функціонує, існує певний *резерв робочої сили* (*manpower reserve*), який найчастіше формується за рахунок вивільнення працівників з різних сфер економіки. Такий перехід робочої сили з функціонуючого стану в резервний і навпаки, до того ж як у відкритій, так і прихованій формі, свідчить про саморегуляцію ринку праці. Водночас варто зазначити, що різні форми резерву робочої сили неоднаково впливають на структуру її пропозиції.

У кількісному аспекті виділяють *наявний резерв* (*real reserve*) у сфері обігу і використання робочої сили та її *потенційний резерв* (*potential reserve*). Останній складається з осіб, які лише за певних соціально-економічних умов претендуватимуть на робочі місця за наймом і можуть частково чи повністю увійти до складу сукупної робочої сили певної території.

Загальні обсяги резерву робочої сили (*total manpower reserve*) на стадіях її обігу та використання *складаються з суми:*

1) резерву робочої сили на підприємствах (організаціях), в установах, у навчальних закладах, які здійснюють професійну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів для потреб певної території;

2) резерву робочої сили, який формується з осіб, звільнених з роботи за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни, вивільнених внаслідок ліквідації підприємств, реконструкції або модернізації виробництва, його диверсифікації чи конверсії;

3) внутрішньовиробничого галузевого резерву певної території та резерву робочої сили, який складається з офіційно зареєстрованих безробітних.

Співвідношення між резервною робочою силою і тією, що функціонує в регіоні, є важливим індикатором процесів, які відбуваються

на ринку праці. Адже надмірне та тривале резервування кваліфікованої робочої сили негативно впливає на її якісні характеристики.

Ціною на ринку праці виступає ставка заробітної плати, що зафіксована у трудовому договорі, укладеному між роботодавцем та найманим працівником. На базі цього формується ринкова ціна одиниці ресурсу праці певної якості залежно від співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці. У результаті фактична ціна праці відображає рівноважну ставку заробітної плати.

Ємність ринку праці (capacity of a labour market) — це потенційно можливий обсяг продажу робочої сили протягом певного періоду, що залежить від попиту на неї, рівня ставки заробітної плати, загальної кон'юнктури ринку праці, ділової активності та доходів підприємств.

Співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці визначає його кон'юнктуру.

Кон'юнктура ринку праці, або співвідношення попиту та пропозиції праці у розрізі всіх компонентів структури ринку праці (conjuncture of a labour market), — це найважливіша характеристика, яку слід брати до уваги при виборі альтернатив політики зайнятості та моделі регулювання ринку праці.

Якщо попит та пропозиція праці збігаються, то кон'юнктура ринку праці вважається *врівноваженою*, в разі перевищення попиту над пропозицією праці — *працедефіцитною*, а в разі перевищення пропозиції над попитом на працю — *праценадлишковою*.

Поточна кон'юнктура ринку праці України характеризується диспропорціями у співвідношенні попиту та пропозиції праці. Структурна перебудова економіки спричинила зрушення у структурі попиту на працю, що вплинуло на перехід від робочих місць у секторі матеріального виробництва, які вимагають низької кваліфікації, до робочих місць у сфері послуг, які потребують високої кваліфікації. Зазначені зрушення визначатимуть базові закономірності на ринку праці в найближчі десятиріччя. Для тих галузей економіки, де зростання проходитиме на новій технологічній основі, чисельність працівників може не збільшуватися. Однак вимоги до їх професійно-кваліфікаційного складу суттєво зміняться: виникне

потреба у кадрах, які володіють новими професіями або вищою кваліфікацією у рамках наявних професій. Водночас у галузях, де зростання відбуватиметься на старій технологічній основі, попит на працю значно збільшиться. З'являтимуться вакансії за вже існуючими професіями та спеціальностями, але мова йтиме не просто про повторення пройденого, а радше про старі модернізовані технології, адже в умовах конкурентного середовища ринку навіть підприємства, що змушені через відсутність необхідного фінансування працювати на базі старих технологій, мають потребу у фахівцях, які обслуговують сферу реалізації товару, тобто у маркетологах, спеціалістах з реклами тощо. В умовах загострення конкуренції між зарубіжними та вітчизняними товаровиробниками різко зростають вимоги до якості продукції, а отже, і до якості праці. Крім того, поступове покращання техніко-технологічного забезпечення бюджетної сфери економіки (у міру розширення, наприклад, постачання нового медичного обладнання, комп'ютерного програмного забезпечення тощо) зумовить необхідність зростання рівня працівників відповідних кваліфікацій і спеціальностей.

Поряд з цим спостерігається загострення диспропорцій між попитом на працівників традиційно низької професійної кваліфікації (ручної, важкої фізичної праці) та можливостями задоволення цього попиту. Виникають складнощі у працевлаштуванні окремих категорій населення: молоді, яка має високий освітній рівень та низьку професійну підготовку, водночас претендує на творчу та високооплачувану роботу; груп населення, які не володіють достатньою здатністю до інтенсивної праці, тощо.

Функціонування ринку праці та поведінка всіх його учасників залежить від характеру конкуренції, що існує на цьому ринку. *Конкуренція на ринку праці* (*competition on the labour market*) — це наявність значної кількості незалежних покупців і продавців праці та можливість входити на ринок і виходити з нього. Конкурентна боротьба на ринку праці ведеться між:

- найманими працівниками — за робочі місця та посади;
- роботодавцями — за працівників (особливо кваліфікованих та високопродуктивних);

— між роботодавцями та працівниками (або профспілками) — за умови найму тощо.

Можна говорити про конкуренцію між державами (певною мірою — між регіонами та галузями) за висококваліфіковану робочу силу.

Оскільки ринок праці поділяється на окремі сегменти, які іноді можуть бути не пов'язані між собою, то існує:

— конкуренція всередині окремого сегменту ринку праці між найманими працівниками одного рівня кваліфікації (внутрішня (на підприємстві) та зовнішня (між підприємствами));

— конкуренція всередині окремого сегменту ринку між роботодавцями, які пропонують однорідні робочі місця;

— міжсегментна конкуренція, що передбачає необхідність подолання міжсегментних бар'єрів (галузевих та територіальних), до того ж як для роботодавців, так і для працівників.

Як і на інших ринках, на ринку праці виділяють *цінову та нецінову, добросовісну й недобросовісну* конкуренції [94, 50–51].

Цінова конкуренція безпосередньо пов'язана з рівнем винагороди за працю. У ній перемагають (знаходять роботу) працівники з нижчим рівнем резервної заробітної плати та роботодавці, які, на відміну від їхніх конкурентів, можуть у боротьбі за потрібних працівників підвищити рівень трудової винагороди за рахунок економії на інших витратних статтях або за рахунок монопольного становища на ринку.

Нецінова конкуренція між працівниками пов'язана з відмінностями в їх продуктивності, а також з нерівними можливостями заявити про свої якості та трудові можливості. *Нецінова конкуренція між роботодавцями* пов'язана з неоднорідністю робочих місць, що пропонуються, та різними умовами праці.

Добросовісна конкуренція відбувається у рамках закону та етичних норм, а при *недобросовісній* конкуренції вони порушуються. Наприклад, працівники використовують різноманітні способи перебільшення власних можливостей перед роботодавцем або применшення професійних здобутків колег по роботі (конкурентів), зазначають неправдиву інформацію у резюме, надають

фальшиві дипломи про освіту, псують результати праці колег тощо. Не виключається недобросовісна конкуренція й поміж роботодавцями. Наприклад, переманювання цінних працівників або надання неправдивої інформації про умови праці, рівень травматизму, психологічний клімат у колективі тощо.

Соціально-економічні наслідки конкуренції на ринку праці достатньо суперечливі. З одного боку, конкуренція сприяє реалізації прогресивних змін у структурі робочої сили, заохочуючи людей змінювати професію та сферу діяльності, розвиватися професійно, підвищувати трудову мобільність тощо. Конкуренція між роботодавцями змушує їх підвищувати заробітну плату, пропонувати людям кращі «соціальні пакети», запроваджувати заходи щодо зниження рівня виробничого травматизму, покращуючи умови праці, надавати працівникам можливості для професійного зростання та самореалізації тощо. Саме завдяки конкуренції ресурси, у галузевому та територіальному розподілі яких бере участь ринок праці, забезпечують більшу віддачу, що сприяє підвищенню рівня ефективності економічної системи в цілому. З іншого боку, конкуренція витісняє з ринку праці найбільш вразливі (щодо можливостей до праці) групи населення, поглиблюючи соціальну нерівність.

6.2. Сутність ринку праці, його суб'єкти, об'єкти та функції

Ринок праці — це один з найскладніших елементів ринкової економіки. Саме на цьому ринку виникає взаємодія тих, хто пропонує послуги праці, та тих, хто їх потребує; вони шукають і знаходять один одного, одночасно стикаються та поєднуються їх інтереси щодо визначення умов праці та оплати її результатів. Фактично ринок праці є дзеркальним відображенням усіх соціально-економічних явищ та процесів, що відбуваються у суспільстві. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі циклу вона знаходиться, яка поведінка основних суб'єктів ринку — працівника

та роботодавця, — залежить попит на працю та її пропозиція, а відповідно і рівень безробіття. Рівень інфляції та ставка позикового відсотка визначають інвестиційну активність, що у свою чергу формує рух системи робочих місць: зростає чи скорочується їх кількість, створюються високотехнологічні робочі місця чи вони відтворюються на існуючому технічному рівні. Від рівня доходів населення залежить ступінь його трудової активності: чим нижчі доходи, тим відносно більша, за інших рівних умов, кількість людей вимушена виходити на ринок праці, тим сильніше зростає напруженість на ньому.

Аналіз ринку праці вимагає попереднього з'ясування його об'єктів і суб'єктів та типу відносин, що виникають між ними у процесі купівлі-продажу послуг праці. У більшості досліджень західних та вітчизняних економістів, які є прихильниками теорії ринку праці, об'єктом вважається робоча сила. В окремих наукових роботах у *теоретичному аспекті об'єктами вважається попит і пропозиція праці*, що є цілком логічним з позицій загальноновизнаних вимог до будь-якого ринку. *Об'єктами ринку праці у юридичному аспекті* прийнято вважати зафіксовані у трудових угодах умови, зокрема праці та оплати її результатів, про співвідношення темпів зростання продуктивності праці та номінальної й реальної заробітної плати, виплати за понадурочну роботу, нічні зміни та працю у вихідні дні, доплати за шкідливі умови праці, за підвищення кваліфікації, за обсяг та інтенсивність виконання робіт, ступінь відповідальності за збереження техніки, преміальні виплати за економію сировини, електроенергії та інші доплати, пов'язані з безпосереднім процесом праці.

Умови праці (working conditions) — це сукупність чинників трудового процесу, виробничого довкілля, стану місця роботи, ставлення працівника до виконуваної роботи, що впливають на здоров'я та тривалість життя працівника, його працездатність і ступінь задоволення працею, процес відтворення сукупної робочої сили та ефективність праці.

Такими чинниками є: психофізичні (наявність або відсутність, часткова відповідність фізичних і нервово-емоційних навантажень,

зумовлених, зокрема, встановленим ритмом роботи, тривалістю робочого циклу тощо фізичним можливостям людини, що сприяє її працездатності, зростанню продуктивності праці або, певним чином, їх погіршенню); санітарно-гігієнічні (ступінь забрудненості повітря, вібрація, освітленість, вологість, рівень температури, наявність або відсутність кондиціонерів, інтенсивність шуму); естетичні (ступінь комфортності умов праці: якість робочих місць, зручність і зовнішній вигляд спецодягу, загальне оформлення приміщень тощо); соціально-психологічні (дотримання працівниками та роботодавцями умов охорони праці й техніки безпеки). Важливим напрямом поліпшення умов праці є гуманізація технологічного процесу, що передбачає забезпечення задоволеності людини від використання техніки, збагачення змісту праці, можливості підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, убезпечення умов праці та усунення негативного впливу техніки й технології на довкілля.

Суб'єктами ринку праці є роботодавці, наймані працівники (представлені профспілками). Держава є опосередкованим суб'єктом ринку праці, адже вона законодавчо встановлює мінімальний рівень заробітної плати, тривалість робочого часу для більшості галузей економіки, та інші умови, але прямої участі в укладанні трудових угод не бере. Безпосереднім суб'єктом ринку вона є лише щодо підприємств державного сектору економіки, де виконує функцію підприємця.

Отже, **ринок праці** (*labor market*) — це невід'ємна частина ринкової економіки, де приймаються рішення, пов'язанні з наймом та зайнятістю працівників, ведуться індивідуальні або колективні переговори (зазвичай за участі профспілок, роботодавців і держави) про умови праці та рівень оплати її результатів.

Функції ринку праці визначаються значенням праці у суспільному житті, де вона виступає найважливішим джерелом доходу та добробуту. Відповідно до цього виділяють функції сучасного ринку праці.

Функція суспільного поділу праці. Ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами.

Інформаційна. В умовах ринку ціни на продукцію, попит і пропозиція, відсоткові ставки на кредит постійно змінюються, що, безперечно, позначається на стані ринку праці. Ринок надає учасникам процесу купівлі-продажу послуг праці інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозиції робочих місць, робочої сили та її якості тощо. Сучасний ринок праці виявляє середньостатистичні витрати на робочу силу, дисбаланс між попитом і пропозицією праці та інформує зацікавлених суб'єктів ринку за аспектами їхніх інтересів.

Посередницька. Ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу послуг праці. За умов розвинутої економіки найманий працівник має можливість вибору оптимального для нього робочого місця (з погляду умов праці, професійної спрямованості, форми та розмірів оплати, рівня кваліфікації). Ринок також виконує важливу соціальну функцію — сприяє підбору складнішої, вищеоплачуваної, престижної роботи залежно від рівня розвитку особистих здібностей та ділових якостей, професійної майстерності найманих працівників. Водночас роботодавцю надається можливість вибору відповідної робочої сили.

Ціноутворююча. Це основна функція ринку праці, що спрямована на встановлення рівноваги між попитом і пропозицією праці. При цьому задоволення попиту досягається за рахунок розширення пропозиції, підвищення якості та ціни робочої сили, що перебувають у постійному русі й урівноважують одне одного. Лише на ринку діє закон вартості та відбувається загальне визнання витрат праці на відтворення робочої сили та її суспільної корисності. Тут виявляються суспільно необхідні умови відтворення робочої сили та визначається її вартість.

Стимулююча. Ця функція полягає в тому, що ринок зумовлює матеріальну зацікавленість усіх учасників конкурентного процесу в задоволенні потреб людей. З одного боку, завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює краще використання робочої сили з метою забезпечення розвитку та прибутковості виробництва.

З іншого боку, він висуває нові вимоги до робочої сили, стимулюючи найманих працівників до постійного поліпшення якісних характеристик з метою ефективної реалізації власної праці на ринку.

Оздоровлююча. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок — це найбільш об'єктивний суддя, найбільш демократичний механізм економічного відбору підприємств, що ефективно діють, та банкрутства слабких. Процес відбору жорсткий та безжалісний, проте скаржитися можна лише на свою неспроможність. Реалізуючи цю функцію, ринок підтримує рентабельність економіки в цілому. Аналогічно діє і ринок праці, що дає змогу одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з більш високими якісними показниками робочої сили. Низькі характеристики останньої здатні забезпечити найманому працівникові лише низькооплачувану низькокваліфіковану роботу або статус безробітного. Досвід зарубіжних країн свідчить, що результативність дії ринкового механізму як стимулятора значно вища, ніж функції відповідних органів державного управління. Адже саме ринок зумовлює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, змушує працівників утримувати робочі місця, а отже, і дохід, в умовах гострої конкурентної боротьби, а з іншого — матеріально зацікавлює, стимулює їхню ініціативність, компетентність тощо;

Регулююча (координаційна). Ринок впливає на всі сфери економіки і насамперед — на виробництво. Він дає відповіді на запитання ЩО, ДЛЯ КОГО, ЯК виробляти? Певною мірою ринок впливає і на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, оскільки сприяє міграції робочої сили з одних регіонів або підприємств в інші — високорентабельні. Тобто ринок регулює надлишок робочої сили, її оптимальне розміщення та ефективно використання. Зокрема, відбувається регулювання руху робочої сили в економіці шляхом спонукання підприємців утримувати саме ту кількість працівників і такої кваліфікації, які забезпечують його прибутковість [116, 17–18].

6.3. Структура ринку праці

Межі ринку праці залежать від сукупного попиту на працю та обсягу пропозиції. Визначити об'єктивні розміри ринку праці складно. Цілком очевидно, що ринкову пропозицію праці формують особи, які активно шукають роботу, та ті, хто працюють і одночасно шукають нову роботу. Але як бути з тими, хто працює і не збирається змінювати місце роботи? Чи перебувають вони на ринку праці?

Для відповіді на це запитання варто конкретизувати визначення ринку праці. На *рис. 6.2.* площа фігур 1 і 2 відображає сукупний попит, або загальну потребу економіки у робочій силі (сукупність робочих місць, TD_L); площа фігур 2 і 3 відображає сукупну пропозицію, або все економічно активне населення, TS_L . Загальна площа перетину зазначених сукупностей (площа фігури 2) — це задоволений попит на працю. Площу фігур 1 і 3 можна визначити як ринок праці у вузькому розумінні, або поточний ринок праці; а площу фігур 1, 2 і 3 — як ринок праці у широкому розумінні.

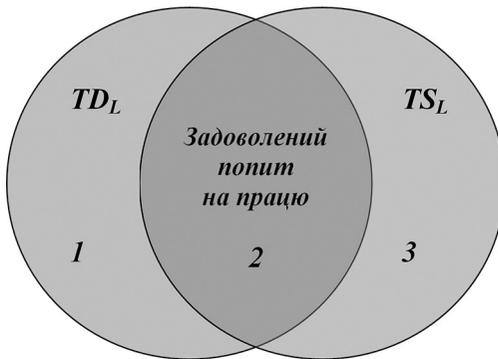


Рис. 6.2. Сукупний ринок праці

Отже, поточний ринок праці визначається кількістю вакансій (незадоволеного попиту) та осіб, зайнятих пошуком роботи (невикористана пропозиція). Сукупний попит на поточному ринку охоплює незайняті вакансії на умовах основної діяльності чи роботи за сумісництвом та виконання разових робіт. Сукупну пропозицію

на такому ринку формують особи, які не зайняті та шукають роботу, зайняті, але мають намір змінити місце роботи, зайняті, але бажають підробляти (до цієї групи належать як студенти, так і ті, хто шукає роботу за сумісництвом).

Основна функція поточного ринку праці полягає у забезпеченні через сферу обігу перерозподілу робочої сили в економіці між галузями та сферами виробництва та забезпеченні роботою незайнятого населення. Поточний ринок відіграє важливу роль як у процесі відтворення валового внутрішнього продукту, так і в підтриманні сприятливого соціального клімату в суспільстві.

Розглянемо структуру поточного ринку праці (рис. 6.3). Поточний ринок праці поділяють на відкритий та прихований, кожний з яких містить по дві складові — офіційну та неофіційну частини ринків.

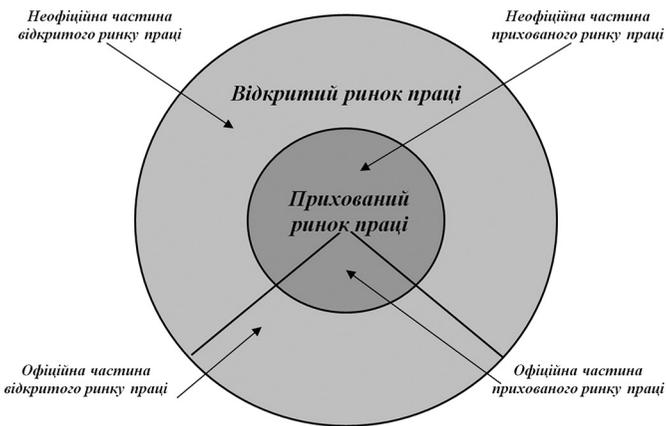


Рис. 6.3. Поточний ринок праці

Відкритий ринок праці (*opened labour market*) — це все економічно активне населення, яке шукає роботу та потребує профорієнтації, підготовки й перепідготовки, а також усі вакантні робочі та учнівські місця в усіх секторах економіки. Його *офіційну частину* складають безробітні та вакансії, зареєстровані у Державній службі зайнятості населення, а також учнівські місця у системі професійно-технічної освіти (куди входять як державні, так і недержавні заклади професійної освіти).

Неофіційну частину відкритого ринку праці складають той попит (вакансії, учнівські місця) та пропозиція робочої сили, що не охоплені послугами органів працевлаштування та формальної професійної освіти. Потреба у працевлаштуванні тут задовольняється на базі безпосередніх контактів між роботодавцями та особами, які шукають роботу.

Прихований ринок праці (hidden labor market) — це особи, які формально зайняті в економіці, але могли б без збитку для виробництва бути вивільнені. Прихований ринок праці лише частково відображається у статистиці, при цьому реєструється лише його офіційна частина: особи, які перебувають в адміністративних відпустках з ініціативи адміністрації, а також особи, які працюють в умовах неповної зайнятості. Неофіційна частина прихованого ринку праці визначається за допомогою спеціальних методик.

Приховане безробіття називають також *надлишковою зайнятістю*. Воно визначається як *різниця між сукупним попитом на працю* (містить також заповнені працівниками неефективні робочі місця) та *ефективним попитом*, що виражається кількістю економічно доцільних робочих місць.

Межі між ринком праці у широкому та вузькому розумінні достатньо умовні. Поняття *«поточний ринок праці»*, що поширене у більшості розвинених країн світу, у США, наприклад, не використовується. Це пояснюється тим, що на американському ринку праці дуже висока її мобільність — як галузева так і територіальна. Працівники часто змінюють місце роботи, більшість з них практично завжди готова переїхати до іншого регіону, будучи в економічному та соціальному плані «не прив'язаною» до якоїсь конкретної місцевості. Отже, зайнятих не можна розглядати як суб'єктів, які перебувають поза ринком праці та не впливають на її сукупну пропозицію. Такий підхід до аналізу ринку праці та його суб'єктів дає можливість розглядати як ринкові не лише безпосередньо процеси найму, а й внутрішньовиробничі стосунки між працівниками та роботодавцями.

Поточний ринок праці в Україні також поділяють на:

- відкритий і прихований;
- офіційний та неофіційний.

До *відкритого ринку* праці в розрізі пропозиції належить все економічно активне населення, яке шукає роботу, та всі вакантні й учнівські місця — в розрізі попиту. *Офіційну частину ринку праці* складають офіційно зареєстровані безробітні та вакансії, що зареєстровані у Державній службі зайнятості, а також учнівські місця у системі професійно-технічної освіти. *Неофіційну частину відкритого ринку праці* складають ті вакансії, учнівські й робочі місця та пропозиція робочої сили, які не охоплені послугами органів працевлаштування.

Лише в узагальненому розумінні ринок праці можна розглядати як єдиний економічний простір з вільною дією ринкових сил та досконалою конкуренцією. Насправді ж розмаїття послуг праці та характеристик робочих місць породжує сегментацію ринку праці. Фактично в економіці діє система багатьох більш або менш автономних взаємопов'язаних ринків праці.

6.4. Методичний інструментарій для виміру структурних змін на ринку праці

Ринок праці характеризується внутрішньою структурою, яка під впливом часу та різних інших чинників постійно видозмінюється. Динаміка структури попиту та пропозиції праці сприяє внутрішнім змінам їхніх елементів та зумовлює варіювання їх причинно-наслідкових зв'язків. Тому вивчення структурних зрушень на ринку праці посідає чільне місце в економіко-статистичному аналізі.

У широкому сенсі слова під структурою розуміють внутрішню організацію множини первинних елементів (одиноць), що внаслідок певних закономірностей розвитку явища чи процесу проявляють певні тенденції або спрямовуються до тих чи інших центрів групування, за яких зберігаються властивості множини як цілого. У вузькому сенсі структура є статистичною категорією, кількісною характеристикою

множини, що показує вагу певного елемента, групи елементів у статистичній сукупності в цілому в певний проміжок часу. Як приклад — структура попиту на працю за видами економічної діяльності, професійними групами, регіонами, категоріями робочих місць тощо.

Класифікація структур ринку праці перш за все передбачає їх розподіл на два основні види за часовим періодом. *Моментні структури ринку праці* характеризують побудову соціально-економічних явищ станом на певні проміжки часу та відображуються шляхом моментних відносних показників, як правило, на початок чи на кінець періоду. *Інтервальні структури ринку праці* характеризують побудову соціально-економічних явищ за певні проміжки часу — дні, тижні, місяці, квартали, роки. Статистичний аналіз структурних зрушень на транзитивному ринку праці передбачає розгляд як фактичних, реально існуючих структур, так і структур перспективних, прогнозних, оптимальних і стандартизованих. Останні є умовними або фактичними структурами, прийнятими за еталонні для розрахунку і порівняння стандартизованих показників. Наприклад, для порівняння рівнів народжуваності, смертності, захворюваності тощо за двома та більше регіонами розраховують стандартизовані коефіцієнти на базі певної стандартизованої структури, за яку може бути використана вікова структура населення в цілому по країні.

Структура є найважливішим атрибутом ринку праці та його елементів. Для оцінки кількісних змін у структурі використовують спеціальні показники, які характеризують відношення частини до цілого (відносна величина структури) та співвідношення між частинами цілого (відносна величина координації). Вони виражаються або простим кратним відношенням (питомою вагою), або у відсотках.

Відносна величина структури (d_i) визначається за формулою:

$$d_i = \frac{x_i}{\sum x_i}, \quad (6.1)$$

де d_i — частка (питома вага) i -го елемента у множині та в цілому;
 x_i — абсолютне значення ознаки по i -му елементу в групі;
 $\sum x_i$ — сума абсолютних значень ознаки всіх елементів множини;
 $\sum d_i = 1$ або 100 %.

Структурним зрушенням на транзитивному ринку праці з позицій статистичного аналізу є різниця між відносними елементами структури, які визначаються у різні моменти часу за однією й тією самою сукупністю. Структурне зрушення може бути додатним, від'ємним та нульовим залежно від вектору зміни структури в досліджуваний період. Структурними вважатимуться зміни пропорцій внутрішньої будови об'єкта дослідження (наприклад, попиту та пропозиції робочої сили), що призводять до появи нової якості або нових характеристик множини.

Структурними розбіжностями ринку праці є відмінності у внутрішній будові однорідних чи однотипних об'єктів дослідження, які належать до різних територій та систем (наприклад, розбіжності у структурі зайнятих за віковими характеристиками в розрізі регіонів, розбіжності у структурах безробітних різних років за освітньо-професійними характеристиками). Однією з суттєвих проблем статистичного дослідження структурних змін є складність розрахунків кількісних характеристик та їхня кількісна інтерпретація.

Основні напрями статистичного вивчення структур елементів ринку праці включають:

- 1) характеристику структурних зрушень окремих частин сукупності за два і більше періоди;
- 2) узагальнюючу характеристику структурних зрушень в цілому по сукупності;
- 3) оцінку ступеня концентрації та централізації.

Аналіз структури як ринку праці як в цілому, так і окремих його елементів та їхніх змін базується на відносних показниках структури, частках або питомій вазі, відношенні елементів структури до цілого. При цьому як часткові так і загальні показники структурних зрушень можуть відображувати або абсолютну зміну структури у відсоткових пунктах, або як частку від цілого (мається на увазі абсолютну за методологією розрахунку, а не за одиницями вимірювання), або її відносну зміну у відсотках чи коефіцієнтах. Розглянемо показники динаміки структурних зрушень:

Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння (або абсолютний приріст питомої ваги, Δd_i)

показує, на скільки відсоткових пунктів зроста або зменшилася частина сукупності порівняно з попереднім періодом:

$$\Delta d_i = d_{ij} - d_{ij-1}, \quad (6.2)$$

де d_{ij} — питома вага i -ої групи в j -ому періоді;

d_{ij-1} — питома вага цієї групи в періоді $j-1$.

Знак приросту показує напрям зміни питомої ваги частини структури («+» — збільшення, «-» — зменшення), а його значення — конкретну величину цієї зміни.

Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень зі постійною базою порівняння (Δd_0) показує, на скільки відсоткових пунктів зроста або зменшилася частина сукупності порівняно з базовим періодом:

$$\Delta d_i = d_{ij} - d_{i0}, \quad (6.3)$$

де d_{i0} — питома вага i -ої групи в базисному періоді.

Таким чином, кількісний показник індивідуальних структурних зрушень в сукупному попиті на працю (так звана маса структурного зрушення) визначається як різниця часток елементів структури в поточному періоді та періоді, прийнятому за базу порівняння.

Якщо характеристика внутрішньої будови структури може бути розглянута за відносними показниками, розрахованими з абсолютних, то маса структурного зрушення може не тільки мати різне значення, а й тлумачитися по-різному. Так, зрушення у русі робочої сили за галузями відображають секторальний поділ економіки, а зрушення у продуктивності праці, оплаті праці, доходах домогосподарств та витратах на робочу силу слугуватимуть індикаторами соціально-економічних відносин. Такі зрушення можуть бути різносторонніми, мати різні значення в часі, однак спільною ланкою між ними буде динаміка цін (темп інфляції), яка по-різному впливає на напрям і швидкість зрушень у вартісній структурі та менш значуща для натуральної структури (у нашому випадку — чисельності робочої сили).

Іншими словами, при вивченні диференціації доходів населення збільшення або зменшення питомої ваги тієї чи іншої групи з точки зору статистики вважатиметься структурним зрушенням,

а з позицій економіки така зміна вважатиметься *масою структурного зрушення*. У випадку структури населення за доходами — це зміна взаємозв'язків між елементами структурованої множини, що характеризуватиме розподіл доходів населення, тобто зміну питомої ваги тієї чи іншої групи, яка вказуватиме на зменшення можливостей або на появу нових у задоволенні конкретних потреб.

За необхідності розрахунку зміни структури попиту чи пропозиції праці, її умов, оплати тощо за більш ніж двома періодами, постає потреба у динамічному усередненні наведених показників, тобто розрахунку середніх показників структурних зрушень.

Середній абсолютний приріст питомої ваги i -ї структурної частини (Δ_i) показує, на скільки відсоткових пунктів у середньому за певний період (день, тиждень, місяць, рік тощо) вона змінюється:

$$\overline{\Delta i} = \frac{d_{in} - d_{i1}}{n - 1}, \quad (6.4)$$

де n — число усереднюваних періодів.

Сума середніх абсолютних приростів питомої ваги всіх структурних частин сукупності, як і сума їх приростів за один часовий інтервал, має дорівнювати 0.

Середній темп зростання питомої ваги (\overline{Tp}_{di}) характеризує середню відносну зміну питомої ваги i -ї структурної частини ринку праці за n періодів і розраховується за формулою середньої геометричної [120]:

$$\overline{Tp}_{di} = \sqrt[n-1]{Tp_{di1} \times Tp_{di2} \times Tp_{di3} \times \dots \times Tp_{di_{n-1}}} \quad (6.5)$$

Підкореневий вираз у цій формулі є послідовним добутком ланцюгових темпів зростання питомої ваги за всі часові інтервали. Після виконання нескладних алгебраїчних перетворень ця формула матиме такий вигляд:

$$\overline{Tp}_{di} = \sqrt[n-1]{\frac{d_{in}}{d_{i1}}} \times 100 \quad (6.6)$$

Темп зростання питомої ваги виражається у відсотках і завжди має позитивне значення. Однак, якщо у сукупності спостерігалися структурні зміни, частина темпів зростання буде більшою за 100 %, а частина — меншою.

Індивідуальний показник відносних структурних зрушень з постійною базою порівняння ($J_d^{const.base}$) — це співвідношення питомої ваги елемента сукупності у певний період до питомої ваги цього ж елемента у базисному періоді:

$$J_d^{const.base} = \frac{d_{ij}}{d_{i0}} \quad (6.7)$$

Індивідуальний показник відносних структурних зрушень зі змінною базою порівняння (темпи зростання питомої ваги, $J_d^{var.base}$) — це співвідношення питомої ваги елемента сукупності у певний період до питомої ваги цього ж елемента у попередньому періоді:

$$J_d^{var.base} = \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} \quad (6.8)$$

З метою узагальнюючого аналізу структурних розбіжностей на ринку праці використовують лінійний та квадратичний коефіцієнти абсолютних структурних зрушень.

Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння (базовий, $L_{abs}^{const.base}$) визначається як взята за модулем сума приростів питомої ваги поділена на кількість структурних частин:

$$L_{abs}^{const.base} = \frac{\sum_{i=1}^n |d_{ij} - d_{i0}|}{n}, \quad (6.9)$$

де d_{ij} і d_{i0} — питома вага окремих категорій у порівнюваних структурах за аналізований та базисний періоди відповідно;

n — число градацій у структурі.

Цей показник відображає середню зміну питомої ваги (у відсоткових пунктах), яка характерна для аналізованого часового проміжку часу в цілому по всім структурним частинам сукупності.

Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння (ланцюговий, $L_{abs}^{var.base}$) визначається за формулою:

$$L_{abs}^{var.base} = \frac{\sum_{i=1}^n |d_{ij} - d_{ij-1}|}{n}, \quad (6.10)$$

де d_{ij} і d_{ij-1} — питома вага окремих категорій у порівнюваних структурах у аналізованому та попередньому періодах відповідно;
 n — число градацій у сукупності.

Статистичний зміст цього коефіцієнта полягає в тому, що він є середньою арифметичною модулів абсолютних приростів часток порівнюваних градацій структури, тобто характеризує середню величину відхилень часток. Іншими словами, він показує, на скільки відсоткових пунктів у середньому відхиляється одна від іншої питома вага всіх частин структури за досліджуваній період.

Чим більша величина лінійного коефіцієнта структурних зрушень, тим більше в середньому відхиляються одна від одної частки окремих градацій за два порівнювані періоди, тим більші абсолютні структурні зрушення. Якщо структури за ці періоди збігаються, тобто сума часток структури поточного періоду та періоду, прийнятого за базу порівняння, дорівнює нулю, то цей коефіцієнт також дорівнюватиме 0. Якщо коефіцієнти лінійного структурного зрушення з постійною та змінною базою порівняння набувають значень менше 2 %, то система характеризується малими структурним зрушеннями; від 2 до 10 % — суттєвими структурними зрушеннями; більше 10 % — великими структурними зрушеннями.

На базі формули середнього квадратичного відхилення Л. Казинець побудував інший показник абсолютних структурних зрушень, який отримав назву *середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень*, що, як і лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, визначається аналогічно зі змінною та постійною базою порівняння.

Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння ($\sigma_{d_{ij}-d_{ij-1}}$) визначається аналогічно [75]:

$$\sigma_{d_{ij}-d_{ij-1}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{n}} \quad (6.11)$$

Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння ($\sigma_{d_{ij}-d_{i0}}$):

$$\sigma_{d_{ij}-d_{i0}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{i0})^2}{n}} \quad (6.12)$$

Причому обидва зазначені коефіцієнти змінюються в діапазоні від 0 до 100 ($0 \leq \sigma \leq 100$). Якщо зрушення в сукупності не відбулися, то значення обох коефіцієнтів дорівнюють 0. Чим більші зрушення відбулися, тим вищим буде значення коефіцієнтів. Варто зазначити, що квадратичний коефіцієнт дозволяє більш точно визначити коливання структури для пріоритетних та малозначущих категорій.

Лінійний та квадратичний коефіцієнти абсолютних структурних зрушень дозволяють отримати зведену оцінку швидкості змін часток окремих елементів ринку праці та порівняти загальну динаміку структурних зрушень. Ці коефіцієнти показують, на скільки відсоткових пунктів у середньому відхиляється одна від іншої питома вага усіх частин досліджуваного елемента ринку праці за аналізований період.

Крім показників абсолютних структурних зрушень, використовують *узагальнюючі показники відносних структурних зрушень*, що характеризують середню відносну зміну часток (у відсоткових пунктах) і визначаються як з постійною, так і зі змінною базою порівняння.

Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень з постійною базою порівняння ($L_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}}$):

$$L_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}} = \frac{\sum_{i=1}^n \left| \frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right|}{n} \quad (6.13)$$

Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною базою порівняння ($L_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}}$):

$$L_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}} = \frac{\sum_{i=1}^n \left| \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right|}{n} \quad (6.14)$$

Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною базою порівняння ($\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}}$):

$$\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right)^2}{n}} \quad (6.15)$$

Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень з постійною базою порівняння ($\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}}$):

$$\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right)^2}{n}} \quad (6.16)$$

Відносні коефіцієнти при зіставленні структур з постійною базою порівняння дозволяють враховувати суттєві зміни величин часток базисного періоду та отримувати точніші результати оцінки структурних зрушень порівняно з абсолютними.

Базою обчислення узагальнюючих показників відносних структурних зрушень є темпи зростання часток від цілого, ступінь варіації яких є зведеною узагальнюючою характеристикою. Лінійний показник відносних структурних зрушень, що базується на середньому зваженому лінійному відхиленні ($L_{rel. deviation}^{var. base}$), обчислюється за формулою [113]:

$$L_{rel. deviation}^{var. base} = \sum \left| \frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right| \times d_{i0} \quad (6.17)$$

У результаті простих перетворень стає очевидним, що цей коефіцієнт у n разів перевищує коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, а його верхня межа дорівнюватиме 2. У випадку тотожності структури порівнюваних сукупностей коефіцієнт дорівнюватиме 0. І навпаки, якщо значення цього коефіцієнта дорівнюватиме 0, це означає тотожність структур порівнюваних сукупностей. Чим більшим буде кількісне значення лінійного коефіцієнта відносних структурних зрушень, тим більш різкими будуть зрушення, і навпаки — менш різкі структурні зрушення характеризуються меншими значеннями лінійного коефіцієнта відносних структурних зрушень.

Особливістю лінійного показника відносних структурних зрушень, який базується на середньому зваженому лінійному відхиленні, є те, що він характеризує не середню швидкість зміни питомої ваги окремих частин сукупності, а середню інтенсивність цих трансформацій. Іншими словами, цей коефіцієнт дозволяє встановити, на скільки відсотків порівняно з базисним періодом (питома вага якого приймається за одиницю (100 %)) в середньому змінюється питома вага всіх частин цілого, тобто яким буде середній відносний приріст питомої ваги часток цілого (взятих за абсолютним значенням).

Узагальнюючий показник відносних структурних зрушень (квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень, $\sigma_{relative}$), що базується на середньому зваженому квадратичному відхиленні, обчислюється за формулою [75]:

$$\sigma_{relative} = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{d_{ij-1}}} = \sqrt{\sum \left(\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right)^2 \times d_{ij-1}} \quad (6.18)$$

Цей коефіцієнт показує, на скільки у середньому відхиляються коефіцієнти (темпи) зростання окремих частин сукупності від їхнього середнього значення, що дорівнює одиниці (100 %);

іншими словами — яка середня квадратична величина відносного відхилення питомої ваги.

На доповнення до цієї системи показників Н. Перстньова пропонує розраховувати модифіковані лінійний та квадратичний коефіцієнти структурних зрушень. На думку вченої, у знаменнику формул Л. Казинця доцільніше використовувати не питому вагу елемента структури базового періоду, а середню питому вагу за два аналізовані періоди. Обидва показники нормовані, тобто їхні значення коливаються у межах від 0 (ідентичні структури) до 1 (повна розбіжність структур).

Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований ($I_{relative}^{modified}$) [113]:

$$I_{relative}^{modified} = \sum \left| \frac{d_{ij}}{d_{ij} + d_{ij-1}} - 1 \right| \times d_{ij-1} \quad (6.19)$$

Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований ($\sigma_{relative}^{modified}$) [113]:

$$\sigma_{relative}^{modified} = \sqrt{\sum \left(\frac{d_{ij}}{d_{ij} + d_{ij-1}} - 1 \right)^2 \times d_{ij-1}} \quad (6.20)$$

Таким чином, у знаменнику зменшуваного було рекомендовано замінити частку базисного періоду на величину середньої питомої ваги, що розраховувалася як сума часток аналізованого та базисного періодів поділена на 2. Обидва модифіковані коефіцієнти є нормованими, тобто їхні значення варіюються в межах від 0 (повна тотожність структур) до 1 (абсолютно різні структури).

Індекс структурних зрушень на ринку праці ($I_{str. shifts}$) характеризує масу структурного зрушення, що припадає на одиницю базового основного показника ринку праці за певний проміжок часу, вираженого в частині від цілого або у відсотках:

$$I_{str. shifts} = \frac{d_{ij} - d_{ij-1}}{d_{ij-1}} = \frac{M}{d_{ij-1}}, \quad (6.21)$$

де M — маса структурного зрушення в досліджуваному періоді.

На думку О. Красильникова, під «масою структурного зрушення» варто розуміти якісну зміну взаємозв'язків між елементами економічної структури, що зумовлена динамікою структури суспільних потреб та структурою розміщення ресурсів на певному проміжку часу. У цьому полягає основна відмінність показника маси структурного зрушення від простих статистичних показників: оскільки вона відображає певні економічні інтереси, спрямовані на задоволення потреб суспільства у благах [88, 22].

Формули (7; 8; 21) вказують на те, що індивідуальний показник відносних структурних зрушень ринку праці є чистою відносною величиною структурного зрушення, а індекс структурних зрушень показує, наскільки збільшилася (зменшилася) питома вага групи (елемента структури) за певний період часу. Між цими показниками існує такий самий взаємозв'язок, як між темпом зростання та темпом приросту.

$$I_d = I_{str. shifts} + 1 \quad (6.22)$$

Значна варіація абсолютних та відносних індивідуальних показників структурних зрушень ринку праці може бути наслідком зовнішньої дії на систему в цілому або внутрішніх змін в результаті зростання чи зниження впливу тих або інших системоутворюючих чинників.

Для характеристики варіації структурних зрушень окремих елементів ринку праці та їхніх структурних частин використовуються інтегральні показники, які дають узагальнюючу кількісну характеристику структурних зрушень у часі або розбіжностей структури між двома однорідними, одночасно існуючими у просторі структурами. Ці показники побудовані у вигляді середнього лінійного або середнього квадратичного відхилення між частками категорій у загальному об'ємі сукупності. Наприклад:

Індекс розбіжності (I_{div}) вимагає наявності верхньої та нижньої межі зміни:

$$I_{div} = \frac{\sum |d_{ij} - d_{ij-1}|}{2}, \quad (6.23)$$

де d_{ij} , d_{ij-1} — питома вага, виражена у простому кратному відношенні.

Максимальна сума модулів зміни часток структур може дорівнювати 2. Такий результат можливий у гіпотетичній ситуації, якщо у певній структурі ринку праці всі одиниці сукупності зосереджені в одній категорії, а у порівнюваній структурі — в іншій категорії. Тобто теоретично індекс розбіжностей може мати верхню межу, яка дорівнюватиме 1, однак у реальності вона завжди буде менша за 1. Якщо зміни в структурі не відбувалися, то індекс розбіжностей дорівнюватиме 0. Чим ближче значення індексу до 1, тим більш значущі зміни структури.

У методиці визначення структурних зрушень в економіці, розробленій О. Красильниковим, запропоновано обчислювати показники швидкості та інтенсивності структурних зрушень [88]. *Швидкість структурного зрушення* (V) відображає зміну маси структурного зрушення за одиницю часу:

$$V = M_{ij} - \frac{M_{ij-1}}{T}, \quad (6.24)$$

де T — час реалізації структурного зрушення;

де M_{ij} та M_{ij-1} — маса структурного зрушення в досліджуваному та базовому періодах відповідно.

Цей показник дозволяє визначити асинхронність та інтенсивність структурного зрушення. Прискорення структурного зрушення є свідченням етапу економічного розвитку, а гальмування — періоду спаду чи депресії. На думку окремих фахівців, у періоди економічних криз темпи структурних перетворень збільшуються, причому вони можуть мати як прогресивний так і регресивний характер [88].

З поняттями маси й швидкості структурних зрушень на ринку праці тісно пов'язаний показник їхньої інтенсивності, що характеризує взаємозалежність сукупного попиту на робочу силу і швидкості

його зміни в часі. У загальному вигляді коефіцієнт структурної інтенсивності (K_{int}) розраховується за формулою [52, 5]:

$$K_{int} = \frac{1}{2} \sum (d_i(t) - d_i(t-1)), \quad (6.25)$$

де $d(t)$, $d(t-1)$ — частка зайнятих i -го регіону (або виду економічної діяльності) в загальній кількості зайнятих звітного та базового періодів відповідно.

При аналізі змін у структурі економіки регіону за тривалий проміжок часу доцільно визначити зрушення за кожний період окремо та розглянути їх щодо загальної тенденції, тобто оцінити їхній внесок у формування повного зрушення. Використання цієї формули дає можливість вирішувати подібні завдання. При цьому чим ближчим до одиниці є співвідношення величини, що характеризує суму коефіцієнтів структурних зрушень за періодами, і коефіцієнта структурних зрушень, розрахованого за весь період, тим процес формування структури ближчий до лінійного, інерційного.

За інших рівних умов чим вища інтенсивність зрушення в економічній структурі, тим важливішу структуроутворювальну роль воно відіграє. Поняття інтенсивності допомагає при вирішенні проблеми протиріч структурних зрушень: із двох суперечливих зрушень у структурі домінуючу роль буде відігравати більш інтенсивне, і в умовах відносно замкнутої економічної системи маса його буде зростати, тоді як маса протилежного йому зрушення — зменшуватися.

Загальним показником, що характеризує динаміку структурних змін, є показник інтенсивності структурного зрушення (E), який визначається за формулою:

$$E = M \times V \quad (6.26)$$

Чим вищий показник інтенсивності, тим сильніший вплив на структуру.

Показник якості структурного зрушення (K) розраховується за формулою:

$$K = I \times N, \quad (6.27)$$

де I — індекс структурного зрушення певного напрямку;
 N — напрям структурного зрушення.

Напрямок визначається залежно від бажаних економічних досягнень. Зокрема, зрушення в напрямі зростання кількості зайнятих у наукоємних галузях можуть оцінюватись як позитивні, тобто $N=1$, а зрушення в бік зростання зайнятих у сільському господарстві чи видобувній промисловості — як негативні, $N=-1$ [75]. Прогресивні тенденції у перетворенні структури виникають у тому випадку, коли напрям структурного зрушення буде позитивним у рамках зростання структурних зрушень зайнятості у високотехнологічних галузях економіки.

Слід зазначити, що, оцінюючи швидкість структурних зрушень, необхідно брати до уваги фактор масштабності економічних процесів. Для цього використовується коефіцієнт структурної мобільності (K_m) [52, 6]:

$$K_m = K_{int} \times I_n, \quad (6.28)$$

де I_n — індекс зростання сумарної доданої вартості.

У наукових працях В. Рябцева та Г. Чудилина в основу структурно-динамічного аналізу покладено розрахунок узагальнювальних показників структурних змін за допомогою інтегрального коефіцієнта відносних відмінностей структур (K_i) [188, 32]:

$$K_i = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum_{i=1}^n d_{ij}^2 + \sum_{i=1}^n d_{ij-1}^2}} \quad (6.29)$$

Інтегральний коефіцієнт відносних відмінностей структур змінюється від 0 до 1,00 або від 0 до 100 %. Чим менша різниця між порівнюваними структурами, тим коефіцієнт буде ближчим до 0,01 або до 1,00, і навпаки, чим більші структурні зрушення, тим він буде ближчий до 1,00 або до 100 %.

Перевага вищезгаданого показника, на думку В. Рябцева і Г. Чудилина, полягає в тому, що він має верхню та нижню межу значень, яка дорівнює, відповідно, 1 та 0, а також може бути застосований для оцінки відмінностей структури за двома окремими ознаками [113, 44].

Співвідношення різних видів структурних змін у зайнятості та їхня інтенсивність залежать від соціально-економічного розвитку регіонів. Кількісні розрахунки взаємозв'язку між темпами економічного зростання та структурними змінами, які відбуваються на ринку праці, досить складні. Однак можна дати якісну оцінку ефективності таких структурних зрушень. Така оцінка необхідна для побудови індикативно-аналітичної системи моніторингу структурного розвитку ринку праці, що дозволяє визначати доцільні напрями подальших структурних зрушень і може бути корисною при формуванні державної політики у сфері зайнятості.

Зміна станів української економічної системи під час реформ супроводжується не тільки змінами її інтегральних показників, але й масштабною структурною перебудовою. Система зберігається як така, але її структура значно змінюється (змінилася територія й чисельність населення, в економіці відбувся спад в одних галузях і зростання в інших тощо), що суттєво ускладнює проведення кількісних зіставлень післякризової української економіки з докризовою, робить їх багато в чому умовними.

Для оцінки значущості структурних відмінностей у відносному вираженні в міжнародній аналітичній практиці широко застосовуються інтегральні індекси А. Салаї і К. Гатьєва, які враховують чисельність сукупності та кількість виділених груп в загальному обсязі досліджуваної ознаки. За допомогою цих показників оцінюється динаміка зміни структури. Ці показники мають більш досконалі аналітичні властивості порівняно з лінійним та середньоквадратичним коефіцієнтами, оскільки варіюють в межах від 0 до 1.

Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень К. Гатьєва (K_G) враховує інтенсивність розбіжностей часток за окремими групами, питому вагу порівнюваної пари груп у структурах та загальну кількість градацій [60]:

$$K_G = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum d_{ij}^2 + \sum d_{ij-1}^2}} \quad (6.30)$$

Більш чутливим до структурних зрушень у розподілах є запропонований угорським вченим А. Салаї *інтегральний коефіцієнт структурних розбіжностей* (K_S), який враховує інтенсивність змін за окремими групами, питому вагу груп у порівнюваних структурах, а також число груп:

$$K_S = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum (d_{ij} + d_{ij-1})^2} \cdot n}, \quad (6.31)$$

де n — число градацій (елементів або груп), %.

Мінімальне значення обох коефіцієнтів дорівнює 0. При цьому частки груп відповідних категорій однакові, тобто структурні розбіжності відсутні. Максимальне значення обох коефіцієнтів не перевищує 1, якщо кількість категорій, виділених у двох порівнюваних структурах, однакова. Якщо кількість груп у порівнюваних структурах різна, то коефіцієнти набувають значень, більших за 1, що означає вагомість структурних розбіжностей. Якщо коефіцієнт Гатьєва або індекс Салаї більше 10, то мова йде про нестабільність структури, яка досліджується. Недоліком коефіцієнта Салаї є залежність його величини від кількості градацій структури та завищення структурних змін.

В. Рябцев модифікував формулу А. Салаї, виключивши з неї кількість градацій, і запропонував використовувати її в економічних дослідженнях територіальних розбіжностей структур ринку праці різних територій (регіонів). *Критерій Рябцева* (K_R) — це відношення фактичної міри розбіжностей значень компонентів двох структур до їх максимально можливого значення. Перевагою цього критерію є те, що він не залежить від числа градацій статистичної сукупності.

$$K_R = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum_{i=1}^n (d_{ij} + d_{ij-1})^2}} \quad (6.32)$$

Інтерпретація результатів критерію K_R здійснюється з використанням шкали оцінки міри розбіжностей структур (табл. 6.1).

Таблиця 6.1

Шкала оцінки міри розбіжностей структур за критерієм K_R

Інтервали значень критерія K_R	Характеристика міри структурних розбіжностей
0,000 — 0,030	Тотожність структур
0,031 — 0,070	Дуже низький рівень розбіжностей
0,071 — 0,150	Низький рівень розбіжностей
0,151 — 0,300	Суттєвий рівень розбіжностей
0,301 — 0,500	Значний рівень розбіжностей
0,501 — 0,700	Дуже значний рівень розбіжностей
0,701 — 0,900	Протилежний тип структур
0,901 і вище	Повна протилежність структур

Джерело: [120].

Цей критерій можна використати при порівнянні регіональних розбіжностей структури зайнятих за видами економічної діяльності, оплатою праці, безробітних за освітніми рівнями тощо.

З метою порівняльного аналізу кількох структур між собою використовується коефіцієнт нерівномірності розподілу. Для його побудови попередньо визначається число домінантних груп (частка від 60 % до 80 %).

Коефіцієнт нерівномірності розподілу ($K_{irreg.distribution}$) визначається за формулою:

$$K_{irreg.distribution} = \left(\frac{k \times l}{k - l} \right) \times \sum (d - p)^2, \quad (6.33)$$

де k — число елементів у структурі;

l — число домінантних груп;

d — значення частки елемента в структурі;

p — коефіцієнт фіксованої частки, обчисленої за умови рівномірного розподілу у структурі.

При проведенні порівняльного аналізу двох структур обчислюють коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ):

$$\rho = \frac{3 \sum_{i=1}^n (R_{ij} - R_{ij-1})^2}{n^3 - n}, \quad (6.34)$$

де R_{ij-1} та R_{ij} — ранги елементів часток структури в поточному та базисному періодах відповідно;

n — число елементів у структурі.

Ранжування — це процедура впорядкування об'єктів вивчення, яка виконується на базі переваги. Ранг — це порядковий номер значень ознаки, що розміщена у порядку зростання або спадання величин. Наприклад, ранг зі значенням 1 присвоюється елементу структури з найбільшою питомою вагою структури. Ранг має найбільше значення, що дорівнює числу елементів структури, у відповідного елемента структури з найменшими значеннями частки. Для елементів структури з рівними значеннями часток ранг дорівнюватиме середньоарифметичному значенню відповідних номерів місць.

Коефіцієнт Спірмена може набувати додатних та від'ємних значень ($-1 \leq \rho \leq 1$). Чим ближче значення коефіцієнта рангової кореляції Спірмена до 0, тим суттєвіші зміни в порівнювальних структурах.

При здійсненні статистичного аналізу структури одним із головних завдань є визначення ступеня концентрації досліджуваної ознаки за одиницями сукупності або оцінка нерівномірності розподілу. Така нерівномірність може спостерігатись у розподілі доходів за групами населення.

Коефіцієнт концентрації (K_{conc}) дозволяє охарактеризувати ступінь концентрації розподілу і обчислюється за формулою:

$$K_{conc} = \frac{1}{2} \sum \left| d_i - \frac{1}{k} \right|. \quad (6.35)$$

Цей коефіцієнт змінюється в межах від 0 до 1. У випадку, коли він дорівнює нулю, концентрація відсутня і спостерігається абсолютно нерівномірний розподіл за елементами структури. Чим ближчим він буде до 1, тим вища концентрація одиниць у одній або кількох групах. Досліджуючи нерівномірність розподілу досліджуваної ознаки по території, поняття «концентрація» замінюють на поняття «локалізація».

Найчастіше оцінка ступеня концентрації здійснюється за *кривою концентрації (кривою Лоренца)* та розрахованими на її базі

характеристиками. Для цього необхідно мати частотний розподіл одиниці досліджуваної сукупності та взаємопов'язаний з ним частотний розподіл досліджуваної ознаки. Для зручності обчислень і підвищення аналітичності даних одиниці сукупності, як правило, розділяють на 10 груп по 10 % одиниць у кожній (децильний розподіл), 5 груп по 20 % одиниць (квінтільний розподіл) тощо.

Найбільш відомим показником концентрації є *коефіцієнт Джині* (G), що використовується як міра диференціації або соціального розшарування:

$$G = 1 - 2 \sum_{i=1}^k d_{xi} d_{yi}^H + \sum_{i=1}^k d_{xi} d_{yi} \quad (6.36)$$

де d_{xi} — частка i -ї групи у загальному об'ємі сукупності;

d_{yi} — частка i -ї групи у загальному об'ємі ознаки;

d_{yi}^H — накопичена частка i -ї групи у загальному об'ємі ознаки.

Якщо частки виражені у відсотках, то формулу можна записати так:

$$\text{для 10 \% розподілу: } G = 110 - 0,2 \sum_{i=1}^k d_{yi}^H;$$

$$\text{для 20 \% розподілу: } G = 110 - 0,4 \sum_{i=1}^k d_{yi}^H.$$

Чим ближче до 1 (100 %) значення цієї ознаки, тим вищий рівень концентрації. При $G = 0$ ми матимемо рівномірний розподіл ознаки за всіма одиницями сукупності.

Оцінка ступеня концентрації також може бути отримана на базі *коефіцієнта Лоренца* (L):

$$L = \frac{\sum_{i=1}^k |d_{xi} - d_{yi}|}{2} \quad (6.37)$$

При використанні цього коефіцієнта можна оперувати як частками одиниць, так і відсотками. Коефіцієнт Лоренца вимірюється у тих самих межах, що і коефіцієнт Джині. Якщо під концентрацією розуміють ступінь нерівномірності розподілу досліджуваної ознаки, не пов'язаного ні з об'ємом сукупності, ні з розміром окремих груп, то централізація означає зосередження об'єму ознаки в окремих групах.

Відібрані статистичні показники є найбільш прийнятними для використання для оцінки структурних зрушень на ринку праці. Водночас з урахуванням їх кількості пропонуємо їх класифікувати за ознаками нормованості, універсальності, чутливості, спрямованості (табл. 6.2).

Таблиця 6.2

Класифікація індикаторів структурних зрушень на ринку праці

	Показник	Нормованість	Еластичність	Універсальність	Спрямованість
Показники динаміки та варіації структурних зрушень	Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння			+	+
	Індивідуальний показник відносних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння		+	+	+
	Середній абсолютний приріст питомої ваги			+	+
	Середній темп зростання питомої ваги			+	
Показники нерівномірності та концентрації	Коефіцієнт концентрації	+		+	
	Коефіцієнт нерівномірності розподілу	+		+	
	Коефіцієнт Джині	+		+	
	Коефіцієнт Лоренца	+		+	
Показники структурних розбіжностей	Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння	+		+	
	Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння	+		+	
	Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння	+	+	+	
	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння	+		+	
	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень, що базується на середньозваженому відхиленні	+	+	+	
	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований	+		+	
	Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння	+		+	
Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований	+		+		

Продовження табл. 6.2

1	2	3	4	5	6
Показники структурних розбіжностей	Узагальнюючий показник відносних структурних зрушень, що базується на середньому зваженому квадратичному відхиленні	+		+	
	Інтегральний коефіцієнт структурних розбіжностей Салаї	+	+	+	
	Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатєва	+	+	+	
	Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена			+	
	Індекс розбіжностей структур Рябцева	+	+	+	
	Інтегральний коефіцієнт відносних відмінностей структур	+		+	
Показники інтенсивності структурних зрушень	Індекс інтенсивності структурних зрушень			+	
	Індекс якості структурного зрушення			+	

Джерело: систематизовано автором за даними [52; 75; 88; 120; 113].

Така класифікація є досить умовною, однак вона дає змогу систематизувати накопичену наукову базу у цьому напрямі та виявити переваги й недоліки окремих індикаторів.

Нормованість означає, що показник має інтервал можливих значень, як правило, від 0 до 1. При цьому 0 означає ідентичність структур, а 1 — повну розбіжність структур. Наявність крайніх значень дозволяє розробити шкалу, за якою визначають статус того чи іншого показника. Таким чином, нормованість та використання шкали значно полегшують аналітику та інтерпретацію отриманих результатів. До нормованих показників належать лінійні та квадратичні коефіцієнти абсолютних і відносних змін, коефіцієнти нерівномірності розподілу і концентрації Лоренса та Джині, індекси Гатєва, Салаї, Рябцева.

Універсальність може розглядатись у двох аспектах: рівневному та просторово-часовому. У першому випадку мова йде про можливість застосування показника при дослідженні ринку праці будь-якого рівня: мікро-, мезо-, макро-. У другому випадку мова йде про застосування показника для аналізу структурних розбіжностей у просторі та часі (наприклад, аналіз структури зайнятих за видами

економічної активності за певний проміжок часу, структури незайнятих за причинами, структури економічно активних за освітньо-професійними характеристиками тощо).

Еластичність показника характеризує його чутливість до змін питомої ваги досліджуваної сукупності. Таким чином, еластичність характеризує кількісні зміни значень індикатора при певних випадкових відхиленнях у структурі від середнього значення. Найбільш чутливими є коефіцієнти структурних зрушень Казинця та Салаї. Зокрема, коефіцієнт структурних зрушень Казинця змінюється від 0 до 1000 % і має важливу специфічну рису: якщо у базисному періоді питоми ваги окремих груп (двох або більше) будуть максимально близькі до 0 (менше 0,3), то його значення може перевищувати 1000. Щодо інтегрального коефіцієнта структурних розбіжностей Салаї, то його неможливо розрахувати, якщо частки обох періодів рівні або дорівнюють 0. У цьому випадку порушено елементарні математичні правила, оскільки в чисельнику під коренем необхідно буде ділити на 0. А якщо хоча б одна частка в одному з періодів дорівнює 0 за умови ідентичності всіх інших, значення коефіцієнта Салаї різко зростає і практично досягає 1.

Крім того, еластичність вказує на розбіжності у кількісних змінах кількох показників за умови однакової зміни структури. З іншого боку, однакова кількісна зміна кількох індикаторів не обов'язково може свідчити про однакову зміну структури порівнюваних сукупностей.

Спрямованість визначає вектор розвитку, наближення або віддалення від еталонної структури, позитивні або негативні структурні зрушення (розбіжності). Наприклад, збільшення зайнятості у переробній промисловості свідчатиме про відхилення від інноваційної моделі зайнятості, тобто про негативні структурні зрушення, і навпаки.

Таким чином, представлена модель аналізу структурних зрушень на ринку праці базується на статистичній методології, адаптованій до розв'язання завдань вимірювання трансформацій структури, їхнього масштабу, маси, концентрації, ефективності, та дає змогу оцінити пропорції структурних змін, характер їхньої спрямованості,

швидкість, інтенсивність та якість, здійснити порівняльний аналіз швидкості й інтенсивності структурних зрушень у сукупності за різні періоди часу, дослідити розбіжності структур у просторі та часі. В цілому підібрана система показників дає змогу відтворити цілісну картину структурних зрушень на ринку праці.

6.5. Сегментація ринку праці

Аналізуючи ринок праці, слід пам'ятати про його основні характеристики: *сегментованість та гнучкість*. Ці характеристики допомагають виявити чинники, які можуть здійснювати як позитивний, так і негативний вплив на мобільність робочої сили.

Сегментація ринку праці (segmentation of the labor market) — це розподіл робочих місць та працівників на замкнуті сектори, зони, що детермінують мобільність робочої сили своїми межами.

Сегментацію ринку праці можна вивчати, застосовуючи загальноприйняті параметри сегментованості ринків, що використовуються у маркетингових дослідженнях. До таких параметрів належать:

- 1) демографічні характеристики робочої сили (стать, вік, склад сім'ї);
- 2) географічне положення ринку (регіон, місто, район тощо);
- 3) соціально-економічні характеристики робочої сили на ринку праці (освіта, професійні знання, рівень кваліфікації, стаж роботи тощо);
- 4) економічні показники, що відображають фінансовий стан підприємств та матеріальну забезпеченість найманих працівників;
- 5) форма власності на підприємстві;
- 6) розміри підприємства;
- 7) психофізіологічні якості працівників (фізична сила, темперамент), їх належність до певного соціального прошарку суспільства тощо;
- 8) характеристики поведінки працівників з погляду мотивації зайнятості тощо.

Усі перераховані параметри відображають зміст маркетингу праці. Сегментація ринку праці дає можливість аналізувати причини та фактори, що впливають на мобільність робочої сили. У процесі аналізу виділяють сегменти, в яких зосереджені неконкурентоздатні групи осіб, що потребують забезпечення роботою, перенавчання, соціальної підтримки.

Вивчення сегментованості ринку праці сприяло появі *теорії двоїстості ринку праці*, що втілює ідею поділу ринку праці на дві частини: *внутрішній (первинний)* та *зовнішній (вторинний) ринки*.

Внутрішній, або первинний ринок праці (primary labor market) — це система довгострокових соціально-трудоових відносин, що обмежені рамками одного підприємства, за яких заробітна плата та розміщення працівників визначається адміністративними правилами і процедурами.

Розвиток внутрішніх ринків праці, на думку американців П. Доренгера та М. Піора, які у 1970-х роках першими теоретично обґрунтували їх сутність, зумовлюється такими чинниками: спеціальною кваліфікацією працівників (специфічним людським капіталом); професійною підготовкою на робочому місці; звичаями та традиціями, характерними для конкретного підприємства. Нерідко робота потребує унікальних знань, умінь та навичок, що вимагають спеціальної підготовки. Тому роботодавцям вигідніше використовувати тих працівників, які вже володіють необхідними знаннями і навичками, ніж шукати претендентів на зовнішньому ринку праці, адже відомо, що пошук кожного працівника пов'язаний не лише з додатковими витратами, а й з певним ризиком. Крім того, стабільний колектив здатний вирішувати довгострокові стратегічні завдання, діючи як єдина команда, що спрямована на досягнення спільної мети. Через це роботодавці зацікавлені у підвищенні кваліфікації та збереженні кадрів, які входять до основного складу колективу підприємства.

До внутрішнього ринку належать штатні працівники, які володіють високою кваліфікацією, зорієнтовані на специфіку підприємства, досвідчені та високопродуктивні.

Внутрішній ринок передбачає ротацію кадрів у межах підприємства (переміщення з однієї посади на іншу). Така ротація відбувається як по горизонталі, так і по вертикалі. По горизонталі — переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації та без підвищення у посаді. По вертикалі — переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, яка вимагає вищої кваліфікації.

До основних особливостей внутрішнього ринку праці належать:

- 1) ставка заробітної плати працівників не залежить (або майже не залежить) від співвідношення попиту і пропозиції на аналогічний вид праці на зовнішньому ринку;
- 2) заробітна плата, як правило, збільшується у міру зростання трудового стажу працівника на конкретному підприємстві;
- 3) на підприємстві є обов'язковий соціальний пакет;
- 4) для працівника відкриті можливості кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації за рахунок коштів підприємства;
- 5) велике значення мають формальні та неформальні правила поведінки, внутрішньофірмові традиції;
- 6) стосунки між роботодавцем та працівником мають довготривалий та стійкий характер.

Внутрішні ринки зазвичай розвинуті там, де переважає підготовка кадрів на робочому місці, що пов'язана з неформальними аспектами навчання. Така підготовка має індивідуальний характер, враховує особливості робочого місця на підприємстві та потребує мінімальних витрат. Працівники як у процесі праці, так і під час навчання сприймають внутрішньофірмові традиції, звичаї, правила поведінки, особливості міжособистісних стосунків тощо. Це сприяє ефективності їх праці та зменшенню кількості конфліктних ситуацій у колективі. Роботодавець економить кошти на найм та навчання новачків завдяки низькій плинності кадрів.

Слід зазначити, що внутрішні ринки мають переваги не лише для роботодавців, а й для працівників, оскільки для тих, хто тривалий час працює на одному підприємстві, зайнятість фактично гарантована.

Не зважаючи на низку переваг внутрішніх ринків, варто окреслити їх проблеми та недоліки. Основні переваги та недоліки внутрішнього ринку праці для працівників та роботодавців наведені у *табл. 6.3*.

Таблиця 6.3

**Переваги та недоліки внутрішніх ринків праці
для працівників і роботодавців**

Переваги	Недоліки
Для працівників	
Гарантії стабільної зайнятості	Заробітна плата визначається в основному з огляду на характеристики робочого місця, а не якостей (здібностей) працівника
Обмеження конкуренції у заробітній платі та кар'єрному зростанні порівняно із зовнішнім ринком	Загострення конкуренції у невеликих колективах
Наявність «соціального пакету» додаткових благ, що отримує працівник від підприємства (оплачувана відпустка, медичне страхування, виплати у пенсійні фонди та фонди страхування на випадок безробіття, компенсація витрат на житло, харчування, одяг, проїзд тощо)	Зниження мотивації до праці й стимулів для підвищення кваліфікації та самовдосконалення
Інвестиції підприємства у перенавчання та підвищення кваліфікації працівника	Штучне обмеження та поступове зниження мобільності працівника
Спланована та послідовна побудова кар'єри	Можлива дискримінація
Для роботодавця	
Виховання у працівників лояльності до підприємства	За недостатньо гнучкого аналізу зовнішнього ринку — втрати на різниці в оплаті праці
Мінімізація специфічних ризиків при наймі персоналу	В окремих умовах — зростання витрат на підвищення кваліфікації
Економія коштів при наймі та навчанні працівників	Консервативність, недостатня гнучкість та недосконалість мотивації персоналу
Планування витрат на підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємства	Втрати часу досвідчених та високопродуктивних працівників у результаті наставництва
Можливість швидкого заповнення вакансій	Вкрай тісні стосунки між колегами можуть спричинити виникнення конфліктів
Низька плинність кадрів	Обмежені можливості вибору
Можливість досягнення високої продуктивності праці	Можливі конфлікти інтересів серед тих, хто вчиться, та наставників

Так, при професійній підготовці працівників безпосередньо на робочому місці можуть виникати певні складнощі, якщо працівник, який підвищив кваліфікацію, претендуватиме на місце свого наставника. Залежність заробітної плати від статусу працівника, стажу роботи та віку, а не від продуктивності праці, зумовлює зниження мотивації до праці. Отже, підприємство має постійно підтримувати достатній рівень внутрішньої конкуренції щодо кар'єрного зростання.

Досвід розвинених країн переконує, що внутрішній ринок праці ефективний, якщо підприємство може реалізувати його потенційні можливості й переваги та уникнути пасток. Якщо внутрішній ринок праці дійсно базується на дієвості формальних процедур та регламентів, то працівник захищений не лише від зовнішніх загроз, а й від суб'єктивізму адміністрації. Якщо у стосунках з працівником виникає свавілля менеджерів та наявний великий ступінь особистісної залежності, то потенційні переваги внутрішнього ринку праці можуть не проявитися.

Із зовнішнім (вторинним) ринком праці (*secondary labor market*) пов'язані працівники некваліфікованої або напівкваліфікованої праці, а також особи, які не мають досвіду роботи. Для цього субринку характерна різноманітність форм тимчасового найму, часткової та повної (але не стабільної) зайнятості. Слід зазначити, що лише частина працівників після тимчасової та часткової зайнятості у результаті ретельного відбору має шанси перейти із зовнішнього ринку на внутрішній.

Таблиця 6.4

Основні особливості первинного та вторинного ринків праці

№	Особливості	Первинний ринок праці	Вторинний ринок праці
1	2	3	4
1	Характер зайнятості	Зайнятість у режимі повного робочого часу	Нестабільна та часткова зайнятість
2	Стабільність зайнятості	Стабільна зайнятість, її гарантія на перспективу	Високий ризик звільнення, велика плінність кадрів

Продовження табл. 6.4

1	2	3	4
3	Частка жінок, молоді, людей передпенсійного віку, інших осіб, які потребують соціального захисту, серед працівників	Низька	Висока
4	Характер праці	Творчий, висококваліфікаційний; можливість брати участь в управлінні виробництвом	Характер праці частіше лише виконавчий
5	Умови праці	Гідні умови праці	Погані умови праці
6	Використання технологій	Використання прогресивних технологій, що вимагають від працівників високої кваліфікації	Технологія виробництва трудомістка та примітивна
7	Ступінь відповідальності за кінцеві результати роботи	Високий	Низький
8	Організація робочого часу	Зручні дні та години роботи	Жорсткий графік роботи, звичай неповний робочий день (тиждень); сезонна або тимчасова робота
9	Рівень заробітної плати	Високий рівень заробітної плати (залежить насамперед від посади, стажу, кваліфікації, ступеня відповідальності)	Низький рівень заробітної плати (залежить від виробітку, дисциплінованості)
10	Форми оплати праці	Заробітна плата, премії, доплати, участь у розподілі прибутків	Провідна роль заробітної плати, участь у розподілі прибутків виключається
11	Соціальний захист	Пільги та матеріальна допомога (житло, соціальні послуги, страхування тощо); 100 %-ва оплата лікарняних та відпусток; гарантоване пенсійне забезпечення	Низький рівень соціальної захищеності
12	Перспективи кар'єрного розвитку	Можливість кар'єрного зростання	Слабкі (або взагалі відсутні) можливості кар'єрного зростання

1	2	3	4
13	Інвестиції у розвиток людського капіталу підприємства	Високі	Незначні (або взагалі відсутні)
14	Підвищення кваліфікації та професійна підготовка	Навчання та перекваліфікація за рахунок підприємства (у тому числі і в робочий час)	Проста короткострокова підготовка, частіше — на робочому місці
15	Ступінь участі працівників в управлінні підприємством	Високий	Низький
16	Діяльність профспілок	Членство у профспілках, дотримання справедливості та трудових правил колективного договору, законодавства	Відсутність профспілок. Свавілья керівництва
17	Тривалість трудових контрактів	Довгострокова	Короткострокова

Зовнішній та внутрішній ринки тісно пов'язані між собою. У країнах з розвинуеною економікою може домінувати як один, так і інший ринок праці. Наприклад, у США переважає зовнішній ринок праці, в Японії — добре організований внутрішній ринок.

Деякі вчені пропонують виділяти *третинний ринок*. Так, у 1998 р. І. Петровою було вперше запропоновано методика розробки сегментаційних моделей ринку праці [114]. Ця методика базується на здійсненні таких кроків:

- 1) визначення характеристик економічної поведінки та соціального становища працівників за різними кваліфікаційними ознаками;
- 2) виявлення суспільних якостей працівників різних кваліфікаційних груп щодо подібності тих соціально-економічних відносин, в які вони вступають на ринку праці;
- 3) встановлення відмінностей між працівниками за обраними критеріальними ознаками;
- 4) виділення у структурі ринку праці сегментів, що мають стійкі ознаки внутрішньої подібності за внутрішньою відокремленістю.

У результаті застосування цієї методики запропоновано авторську модель соціально-економічної сегментації ринку праці. На відміну від західних, вона є не двоїстою, а троїстою, охоплюючи: 1) зайнятих в офіційній економіці; 2) зайнятих паралельно в офіційній та неофіційній економіках; 3) зайнятих винятково в неофіційній економіці.

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

1. Зайняті в офіційній економіці. До них належать:
 - підприємці, менеджери, представники дефіцитних професій, пов'язаних з обслуговуванням ринку;
 - висококваліфіковані спеціалісти, праця яких користується попитом у сучасному виробництві;
 - представники різноманітних професій різної кваліфікації, різного освітнього рівня зі спадним або нульовим попитом на працю — контингент приховано безробітних;
 - працівники, які через різні обставини не можуть знайти постійне місце роботи; маргінальні групи населення.
2. Зайняті одночасно в офіційній і неофіційній економіках:
 - особи, які працюють на засадах вторинної зайнятості, або ті, які одержують нелегальні доходи та привілеї щодо оподаткування на основному робочому місці.
3. Зайняті в неофіційній економіці:
 - зайняті нелегальною діяльністю;
 - представники різних видів самозайнятості населення (неформальна діяльність).

Основні відмінності між сегментами полягають саме у способах включення робочої сили до трудового процесу, координації праці та її оцінки.

Утворення третинного ринку вчені пов'язують з різноманітними програмами суспільних робіт, призначених насамперед для соціально вразливих категорій, зокрема безробітних. Третинний ринок характеризується відсутністю (у ряді випадків) юридичних угод

при наймі, коротким періодом зайнятості та її нерегулярністю, специфікою оплати праці.

Поруч із зовнішніми та внутрішніми ринками праці існують *професійні ринки праці*. Західні економісти виділяють п'ять груп працівників, які мають різні гарантії зайнятості та матеріальної забезпеченості.

1. Високопрофесійні працівники з високим соціальним статусом та стабільною зайнятістю. Рівень оплати та умови праці відповідають світовим стандартам. Таких працівників меншість, і темп зростання їхніх доходів, як правило, вищий, ніж зростання загального економічного рівня та рівня інфляції.

2. Працівники, які конкурують між собою на ринку праці, але мають певні гарантії щодо працевлаштування і яким не загрожує масове безробіття. До їх складу належить більшість кваліфікованих працівників, і зростання їхніх доходів відповідає зростанню інфляції.

3. Працівники видобувної та переробної промисловості. Їхні професії зникають зі скороченням галузей. Рівень оплати праці підтримується профспілками, а зайнятість захищена колективними угодами чи договорами.

4. Представники окремих професій, які створюють надлишок на ринку праці. Рівень їх оплати низький, а зайнятість не гарантована.

Зазвичай представників третьої і четвертої груп асоціюють з професіями, які не лише не затребувані ринком, а й вимагають від людини високої кваліфікації та трудової мобільності. Попит на таких працівників можуть створювати різноманітні організації, частіше на період виконання разових чи епізодичних робіт, замовлень та доручень.

5. Контингент населення, що певною мірою відсторонений від ринку праці. Наприклад, молодь і ті, хто тривалий час залишаються безробітними.

До перших двох груп належать програмісти, юристи, аудиторі, фінансові консультанти, рекламисти, спортсмени, музиканти, актори тощо. Їх конкурентоспроможність залежить від професійної

та ділової репутації. Професійні ринки праці, на яких працівники ототожнюються не з фірмою, а з професійною групою, виступають як антиподи на внутрішніх ринках.

За територіальними ознаками ринок праці може бути *міжнародним (інтернаціональним), загальнонаціональним, регіональним та локальним (місцевим)*, залежно від того, де і в яких межах працівники та роботодавці шукають і знаходять один одного. Люди з високою кваліфікацією часто мають більше шансів отримати роботу не лише у своєму регіоні, а й за його межами (звичайно, за умови їх затребуваності, мобільності та поінформованості).

Врахування двоїстості ринку праці (первинного та вторинного) необхідне при розробці та реалізації політики державного регулювання зайнятості. Виходячи з цієї концепції, безробіття насамперед пов'язане із вторинним ринком праці, на якому ні працівники, ні роботодавці не зацікавлені у стабільній зайнятості. Тому подолання проблеми безробіття неможливе лише шляхом збільшення сукупного попиту на робочу силу, тобто створення нових робочих місць. Необхідно збільшувати можливості для отримання робочих місць на первинних ринках праці та відносно скорочувати кількість робочих місць на вторинних. З цією метою держава повинна розробляти та впроваджувати заходи, спрямовані на розвиток соціального партнерства, обмеження та подолання дискримінації на ринку праці, забезпечення рівного доступу до освіти та професійної підготовки тощо. Виважена державна політика у цьому напрямі сприятиме трансформації вторинних ринків у первинні.

6.6. Інфраструктура ринку праці: основні елементи та функції

Інфраструктура ринку праці (infrastructure of a labor market) охоплює державні та недержавні заклади сприяння зайнятості (центри зайнятості, біржі праці, рекрутингові компанії тощо),

державні системи обліку попиту на робочу силу, перепідготовки кадрів, регулювання міграції, дотацій населення, громадські організації та фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Головною функцією інфраструктури ринку праці є регулювання відносин між роботодавцем і працівником щодо оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудова конфліктів. Як правило, ці відносини регулюються на базі системи колективних договорів. У країнах з розвинутою ринковою економікою колективно-договірна система на ринку праці діє активніше, ніж державне регулювання. Безсумнівною перевагою колективно-договірної системи на ринку праці є гнучкість прийняття взаємовигідних рішень, яку не можна порівняти ні з законодавчими, ні з адміністративними методами. Умови колективного договору набувають форми угоди між роботодавцями та працівниками, яка зобов'язує обидві сторони діяти відповідно до цих умов, не вдаючись до крайніх заходів — страйків чи масових звільнень, що у свою чергу забезпечує економічну та соціальну стабільність.

Розвинутий ринок праці, окрім взаємодії роботодавців і найманих працівників, передбачає існування інституційних структур захисту колективних інтересів обох сторін (наприклад, профспілок, спілок підприємців, об'єднань працівників з обмеженою конкурентоздатністю) і державного посередництва в питаннях соціального партнерства.

До функцій інфраструктури ринку праці також належить підготовка працівника та роботодавця до взаємодії один з одним, допомога у працевлаштуванні та пошуку кандидатів на заміщення вакансій, сприяння в укладанні трудових угод, всебічне забезпечення цієї взаємодії та соціальний захист суб'єктів ринку праці. У країнах з розвинутою ринковою економікою основну частку цієї роботи виконують недержавні підприємства, попит на послуги яких зростає пропорційно до розвитку та диференціації ринку праці.

Відповідно до функцій в інфраструктурі ринку праці можна виділити такі елементи:

— система регулювання та гарантування зайнятості: закони та нормативні акти, що гарантують громадянські права у сфері трудової зайнятості;

— система регулювання заробітної плати: нормативні акти, угоди, договори, інститут арбітражу тощо;

— система регулювання компенсацій у зв'язку із втратою або зміною роботи, а також при перепідготовці (закони та нормативні акти, що регулюють порядок нарахування та обсяги компенсації при звільненні з роботи, допомогу по безробіттю, допомогу на утримання безробітного, допомога при переїзді на нове місце роботи, стипендії при перенавчанні тощо);

— пенсійна система, оскільки вона суттєво впливає на економічну активність працівників передпенсійного віку, на кількість економічно активного населення за рахунок охоплення працездатних людей пенсійного віку, які можуть або займатися найманою працею, або ні, залежно від розміру пенсії, тощо;

— система регулювання умов праці (закони та нормативні акти, що регулюють використання праці окремих категорій працівників загалом (наприклад, неповнолітніх, вагітних жінок, інвалідів) і зокрема, у несприятливих для здоров'я умовах);

— служби зайнятості та працевлаштування; в Україні до них належать як Державна служба зайнятості, так і недержавні посередники між роботодавцями та працівниками на ринку праці (біржі праці, агенції з працевлаштування, організації, що надають послуги з профорієнтації, консалтингу персоналу, лізингу персоналу тощо);

— система професійної підготовки, перепідготовки та перенавчання;

— об'єднання працівників та роботодавців, що представляють їхні інтереси (передусім профспілки та спілки підприємців і роботодавців);

— кадрові служби підприємств (організацій), громадські організації та фонди сприяння зайнятості [55, 64].

Багатофункціональна та високоефективна інфраструктура ринку праці є свідченням високого рівня його розвитку.

6.7. Особливості функціонування ринку праці в умовах ринкової економіки

На ринок праці поширюються ті самі принципи функціонування, що й на ринки інших факторів виробництва. Попит на працю створюють роботодавці, рішення яких щодо найму робочої сили залежать від умов, що складаються не лише на ринку праці, а й на всіх інших ринках. Попит на працю є похідним, він залежить від попиту на створюваний нею продукт. Так, якщо у країні зростає попит на комп'ютерні технології, то на ринку праці збільшується попит на інженерів-технологів та програмістів, а також, можливо, на тих працівників, які працюють на фірмах, що здійснюють імпорт комплектуючих у цю країну. Якщо в економіці країни значна кількість ринків існує в умовах жорсткої конкуренції, то зростає потреба у маркетологах. Освітні установи, здійснюючи підготовку таких спеціалістів, отримують додаткові замовлення від клієнтів, що, у свою чергу, збільшує попит на послуги викладачів відповідних дисциплін тощо.

Пропозицію праці формують люди, рішення яких щодо того, де і скільки працювати (або чи працювати взагалі), пов'язані з альтернативними можливостями використання часу. Як роботодавець, так і працівник повинен виграти від укладення трудової угоди (інакше кажучи, на ринку має існувати надлишок споживача та виробника). Наймати робочу силу може не тільки підприємство, а й державні установи та суспільні організації. На рішення суб'єктів цього ринку впливають як ринкові, так і неринкові чинники. Головні результати роботи ринку праці пов'язані з характеристиками зайнятості (заробітна плата, соціальний пакет, умови праці) та їх рівнем для різних кваліфікаційних або демографічних груп населення.

Особливості ринку праці порівняно з іншими ринками ґрунтовно досліджені в економічній теорії на прикладах розвинених країн світу і полягають в обмеженості дії закону попиту та пропозиції, у недосяжності повної зайнятості як стійкого тривалого стану. Ці особливості пов'язані насамперед зі специфікою самого товару — праці, з похідним характером попиту на неї, з залежністю

пропозиції праці від демографічної ситуації, з тим, що ціна товару, тобто заробітна плата, не може бути нижчою за рівень, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили.

Розглянемо ці особливості детальніше.

1. *Специфічність товару, що купується та продається на ринку праці.* У сучасних умовах науковці схиляються до позиції, що об'єктом купівлі-продажу на ринку праці є послуги праці. Саме вони реалізуються у процесі виробництва, а після його завершення отримують ринкову оцінку. Принципово важливим моментом є те, що ринок праці оцінює саме послуги праці, тобто реальний внесок працівника у створення продукції, а не суму його фізичних та духовних здібностей. Обґрунтовуючи це положення, І. Петрова стверджує, що «по-перше, робоча сила невіддільна від її власника; по-друге, працівник щоразу використовує не весь обсяг своїх здібностей, а саме ту частину за кількістю і якістю, яка необхідна для виконання певних послуг (отже, продається не робоча сила взагалі, а її конкретні послуги); по-третє, відповідно до трудових угод, послуги праці продаються на конкретно визначений термін, тоді як продаж товару означає остаточну передачу його власникові; по-четверте, продаж робочої сили передбачає, що в самому процесі виробництва працівник втрачає право розпоряджатися своєю робочою силою, а сучасна практика господарування заперечує це» [114, 13–14].

Для роботодавця важлива насамперед реалізація трудових можливостей працівника, тобто функціонуюча робоча сила, оскільки один і той самий потенціал може бути реалізованим (або нереалізованим) по-різному, залежно від продуктивності праці, її мотивації. Трудові потенції працівника та їх реалізація здебільшого залежать від його особистісних характеристик, які визначаються вихованням та життєвим досвідом. Існують люди, для яких є неприпустимим недобросовісне виконання роботи, і поряд з ними ті, які, навпаки, відчують глибокий внутрішній дискомфорт, якщо їм доводиться добросовісно працювати.

Таким чином, можна говорити про купівлю послуг праці, які претендент на робоче місце пропонує роботодавцю. При укладанні трудової угоди величина винагороди може містити змінну частину (доплати, премії тощо), що залежить від якості праці та її результатів. Крім того, більшість трудових угод, частіше довгострокових, містить

неявні, припустимі складові та надає роботодавцю значні повноваження при визначенні розмірів майбутніх винагород для працівників і навіть критеріїв, на основі яких вони будуть визначатися [102, 12].

2. *Неоднорідність ринку праці та його диференціація за якістю робочої сили, ознаками національності, статі, віку, галузями та територіями тощо.* Неоднорідність ринку праці та існування недосконалої конкуренції зумовлюють розбіжності в умовах формування попиту на робочу силу, її пропозиції та формування ціни.

3. *Значно складнішим, ніж щодо інших ринків є поняття ціноутворення.* Ціною на ринку праці є заробітна плата працівника, під якою в економічній теорії розуміється ставка оплати праці (*wage rate*), тобто ціна однієї години праці¹⁹. Для країн постсоціалістичного простору неприйнятне використання такого підходу, оскільки воно пов'язане з низкою складнощів. Так, у практиці статистичного обліку використовується показник місячної заробітної плати з урахуванням періодичності її видачі та встановлення її мінімуму.

Говорячи про ціну послуг праці, варто розрізняти такі поняття, як заробітна плата, заробіток, загальна винагорода за працю і дохід. Під *заробітком працівника* розуміється оплата послуг його праці за певний проміжок часу, наприклад за рік; теоретично він дорівнює добутку погодинної ставки заробітної плати на кількість відпрацьованих годин, але змінна частина заробітку може включати різні надбавки та премії, у тому числі — за рахунок підприємства. Крім того, працівник отримує від підприємства *соціальний* або *компенсаційний* пакет (оплачувану відпустку, медичне страхування, виплати у пенсійні фонди та фонди страхування

¹⁹ У розвинених країнах погодинна оплата праці зазвичай визначається як сума грошей, що працівник втрачає у разі своєї самовільної відсутності на робочому місці. Якщо заробітна плата визначена у такий спосіб, то оплачуваний вихідний стає «службовою пільгою» (*employee benefit*), таким чином надається час дозвілля із збереженням оплати. Тобто про працівника, який отримує \$200 за 24 год праці, з яких 20 було відпрацьовано, а 4 години склали час перерв, можна сказати, що він заробляє \$8 за годину та отримує перерву цінністю \$40. Заробітну плату можна визначити ще одним способом — з позиції дійсно відпрацьованих годин; для нашого прикладу вона складе \$10 за годину. Частіше у розвинених країнах використовується перший спосіб визначення; так, якщо працівник скористається можливістю пропрацювати за тиждень на одну годину менше, його заробіток впаде на \$8, а не на \$10 (поки зменшення відпрацьованих годин не вплине на тривалість відпрацьованого часу або відпустки, що йому належить).

по безробіттю, а в окремих випадках можлива також компенсація витрат на житло, харчування, одяг, проїзд тощо), об'єм якого може бути не пов'язаний з кількістю відпрацьованих годин. Соціальний пакет дає можливість працівникам скоротити власні витрати і тим самим відповідно збільшує їх дохід. Працівник також може отримувати винагороду акціями компанії як премію за внесок у її досягнення. Сукупність вищеназваного утворює *винагороду за працю (або трудовий дохід)*.

Загальний дохід працівника може включати нетрудові доходи, не пов'язані з роботою на ринку праці: доходи від власності (відсотки за депозитами або облігаціями, дивіденди), допомога від батьків та інших членів родини, спонсорів, різноманітні соціальні виплати — на дітей або з причин інвалідності (трансфертні платежі). Поведінка людини на ринку праці визначається всіма компонентами його загального доходу.

У графічних моделях, що широко використовуються в економіці праці, частіше вдаються до спрощень і за ціну праці використовують показник *номінальної заробітної плати (НЗП)*, тобто заробітної плати у грошовому вираженні в поточних цінах (у національній валюті). *Реальна заробітна плата (РЗП)* — це номінальна заробітна плата з урахуванням індексу цін. Вона показує купівельну спроможність отриманих коштів, тобто кількість товарів і послуг, що можна придбати на номінальну заробітну плату. НЗП використовують для порівняння рівня оплати праці різних категорій працівників на певний момент часу в одній фірмі або на підприємствах різних галузей (регіонів). Показник реальної заробітної плати використовується при порівнянні заробітків за різні роки або в різних країнах.

4. *Наявність впливу нематеріальних чинників зайнятості на розподіл працівників за робочими місяцями.* До них належать такі фактори, як характер та умови праці, її безпека, психологічний клімат у трудовому колективі, можливості отримання додаткової освіти та кар'єрного зростання тощо.

5. *Частина працездатного населення будь-якої країни з тих чи інших причин не знаходить (або не шукає) собі місця на ринку праці, але це не означає, що ці люди взагалі не працюють.* Окремі блага люди можуть створювати у домогосподарствах і отримувати доходи від самозайнятості та підприємницької діяльності.

6. *Порівняно з товарними ринками, значну роль на ринку праці відіграють позаконкурентні чинники, а саме:*

— держава регулює роботу ринку праці за допомогою адміністративних та економічних важелів (податки, субсидії, індексація доходів, вплив на інші ринки, макроекономічне регулювання безробіття та інфляції тощо);

— для більшості галузей характерний значний вплив профспілок, що здатні серйозно впливати як на рівень заробітної плати та чисельність зайнятих, так і на характер трудових відносин;

— може виникати монополія щодо попиту на працю у вигляді монопсонічної влади роботодавців;

— великі компанії, утворюючи внутрішні ринки праці, встановлюють своїм працівникам стабільну заробітну плату, при цьому цілком або частково не реагуючи на зміни попиту і пропозиції на ринку праці.

7. *У функціонуванні ринку праці значну роль відіграють його інститути* — правила та структури, що впливають на поведінку людей. До *формальних інститутів* належать законодавство про працю, державні структури, що відповідають за дотримання законів у сфері трудових відносин, профспілки тощо, до *неформальних* — традиції, звичаї, звички та переконання, що суттєво впливають на поведінку людей.

8. *В умовах недосконалості та асиметричності інформації²⁰ зростає значення інформаційного забезпечення учасників ринку праці.* Проблеми інформаційного забезпечення ринку праці є актуальними для всіх країн світу, не дивлячись на функціонування служб зайнятості, кадрових агенцій, наявності численних спеціальних друкованих видань, теле- та радіопрограм, доступність інтернет-послуг тощо. У теперішній час пошук необхідного працівника для роботодавця (як і роботи для претендента) вимагає витрат грошей та часу і, як правило, пов'язаний з ризиком, оскільки істинні результати вибору можуть бути виявлені не відразу. З цих позицій зниження транзакційних витрат при укладенні трудових угод можливе лише за наявності дієвої інфраструктури ринку праці: державних служб зайнятості, бірж праці, при-

²⁰ Під *асиметричністю інформації* на ринку праці розуміється ситуація, коли одна зі сторін знає більше від іншої, але приховує цю інформацію у власних інтересах.

ватних кадрових та рекрутингових компаній, що допомагають претендентам на робочі місця та роботодавцям знаходити один одного.

6.8. Жорсткість та гнучкість ринку праці

Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками та роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, *ринку праці може бути жорстким або гнучким*. До 70-х років XX ст. у промислово розвинутих країнах, для яких на той період характерними були економічне зростання, повна зайнятість, незначна інфляція, функціонував *жорсткий ринок праці*. Основною ознакою такого ринку є державне регулювання та значний вплив профспілок.

Жорсткому ринку праці притаманні такі характерні риси:

- гарантія зайнятості (забезпечувалася політикою повної зайнятості та добре розробленою системою соціального страхування);
- стабільність зайнятості (за рахунок розробки правил, що суворо регламентують звільнення, встановлення значних витрат для підприємців при звільненні працівників, кваліфікація яких не відповідає вимогам виробництва, та виплати їм великих сум вихідної грошової допомоги);
- стабільність доходів працюючих (шляхом узаконення статусу профспілок та їхніх прав, розроблення систем оподаткування та допомоги, що гальмували процес поляризації доходів);
- стабільність змісту роботи (шляхом суворого дотримання встановлених класифікацій робіт та відповідності змісту робіт тарифікації працівників);
- безпека роботи (дотримання правил техніки безпеки на робочому місці, регулювання режиму роботи) [116, 97].

Вченими виділено шість основних чинників, що пояснюють жорсткість ринку праці:

- 1) структура податків та соціальних виплат стримували пропозицію робочої сили, не стимулювали винахідливості та прояву ініціативи;

2) зростання витрат підприємств на соціальні заходи, щодо захисту зайнятості; це негативно відобразалося на конкурентоздатності підприємств та перешкоджало найму;

3) жорсткість системи оплати праці через монопольну владу профспілок та положень трудового законодавства, що стримували зниження заробітної плати та не дозволяли здійснювати додатковий найм робочої сили;

4) відсутність у працюючих достатньо високої кваліфікації або доступу до профпідготовки, що уможливлювало би пристосовування до структурних та технологічних змін;

5) обмеження у сфері організації власного бізнесу, що стримували розширення контингенту осіб, працюючих на себе, і тим самим сприяли розвитку тіньової економіки;

6) жорсткі правила тарифікації робіт, що гальмували мобільність робочої сили, водночас зумовлювали збільшення витрат на робочу силу, на одиницю продукції, зниження конкурентоздатності товарів.

Як бачимо, на ринку праці існувало багато обмежень щодо положень законодавства про працю, укладання колективних угод, практики встановлення розмірів мінімальних тарифних ставок, структури надтарифних елементів заробітної плати, регулювання режиму роботи, форм працевлаштування, процедур найму та звільнення, соціального забезпечення, умов створення власного бізнесу. Усі перераховані чинники у кінцевому підсумку сприяли появі низки негативних наслідків, серед яких: високі витрати на робочу силу (прямі та непрямі); гальмування мобільності робочої сили; перешкоджання встановленню раціональних режимів роботи (тривалості робочого часу, графіків роботи, використання змінної та понадурочної роботи).

Структурна перебудова економіки в умовах жорсткого ринку праці супроводжувалася кризовими явищами на виробництві та зростанням безробіття. На думку західних економістів, саме жорсткий ринок праці став однією з головних причин загострення ситуації. Тому з початком кризи виробництва та кризи зайнятості (в 1974–1975 рр.) увага науковців і практиків сконцентрувалася на детальному вивченні ринку праці, виявленні негативних

тенденцій у його розвитку, аналізі закономірностей та розробці системи заходів щодо стимулювання зайнятості. Дослідження довели, що розвиток ринку праці має відбуватися у напрямі більшої гнучкості. Це зумовило розробку та поширення концепції *гнучкого ринку праці*, який можна характеризувати як форму пристосування ринку праці до структурної перебудови економіки.

Під *гнучкістю ринку праці* розуміють комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного характеру спрямований на пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання.

У зв'язку з цим *гнучкість ринку праці передбачає* [70, 18–19]:

— оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці, тобто зміни попиту, пропозиції та цін, що проявляється, відповідно, у зміні обсягу, структури, якості й ціни робочої сили;

— територіальну та професійну мобільність працівників;

— гнучкість підприємства, яка виявляється в своєчасному регулюванні обсягів продукції, що випускається, за умов зміни зовнішніх умов, у використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами;

— різноманітність форм наймання і звільнення; професійно-кваліфікаційної перепідготовки;

— гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу; режимів роботи та розподілу робочого часу; диференціації заробітної плати;

— різноманітність методів і форм зайнятості та соціальної допомоги.

На підприємствах зазначені вимоги забезпечуються, зокрема, введенням режимів неповного робочого часу (скороченого робочого дня), надомної праці, роботи за викликами, гнучких режимів робочого часу, а також наймом тимчасових працівників.

Посиленню гнучкості ринку праці сприятимуть заходи щодо:

— перегляду положень законодавства про працю, що перешкоджають роботодавцям наймати нову робочу силу, та скасування жорстких правил регулювання найму і звільнення працівників;

— скасування монопольної влади профспілок;

— зменшення сфери державного регулювання зайнятості та ринку праці;

— децентралізації в напрямі укладання колективних договорів, тобто виключення національного і галузевого рівнів з договірного процесу. Це зумовлено тим, що на рівні підприємств такі питання, як гарантія зайнятості, підвищення продуктивності праці, впровадження нової техніки вирішуються значно ефективніше, про що свідчить досвід Японії та США. Децентралізація стала можливою в зв'язку з тим, що, по-перше, відбулось певне послаблення солідарності працівників на національному та галузевому рівнях; по-друге, виникла готовність працівників до більшої автономії на рівні підприємств і навіть цехів; по-третє, в децентралізації зацікавлені роботодавці, оскільки вбачають у цьому реальну можливість реалізації потенцій гнучкості ринку праці;

— заміни колективних переговорів на рівні підприємств іншими формами відносин між працівниками та роботодавцями, зокрема контрактами, індивідуальними трудовими угодами тощо (індивідуалізація трудових відносин);

— зближення регламентації умов праці та оплати в державному секторі з правилами, що регламентують трудові відносини в приватному секторі щодо права на організацію профспілок і права на страйки;

— обмеження різних систем соціального забезпечення та страхування працівників. Цей захід зумовлений тим, що витрати на соціальне забезпечення постійно зростають і спричиняють суттєвий перерозподіл національного доходу в більшості розвинених країн (у цілому вся система соціального забезпечення поглинає в середньому близько третини ВВП). Крім того, соціальне забезпечення вимагає значного перерозподілу ресурсів між здоровими та хворими людьми, молоддю та людьми похилого віку, працюючими та безробітними. Це викликає суттєві протиріччя та невдоволення працюючих. Різке зростання витрат ВВП на соціальне забезпечення в розвинених країнах пояснюється такими чинниками:

— зростанням безробіття та виплатою зростаючих розмірів допомоги по безробіттю;

— новим порядком виходу на пенсію за віком (передчасний вихід), що зумовив зростання витрат на людей похилого віку;

- процесом старіння націй унаслідок зростання середньої тривалості життя (збільшення періоду виплати пенсій, а також збільшення витрат на медичну допомогу людям похилого віку);
- ширшим охопленням соціальним страхуванням;
- збільшенням розміру соціальної допомоги;
- заходи щодо скорочення сфери використання стандартних умов найму та режимів робочого часу, зокрема: зменшення обсягу допустимих понадурочних робіт, установлення 30–40-годинного робочого тижня, введення п'ятиденної оплачуваної відпустки, збільшення декретної відпустки;
- стимулювання використання нестандартних форм зайнятості та режимів робочого часу, зокрема надання субсидій підприємствам, що використовують такі форми, а також субсидій окремим особам для організації власного бізнесу [116, 97–98].

6.9. Механізм державного регулювання ринку праці

Механізм державного регулювання ринку праці є цілісною системою, що являє собою сукупність способів, методів, форм і прийомів регулювання в умовах дії об'єктивних економічних законів.

Але таку сукупність не можна розглядати лише з позиції наявності цих елементів, бо в такому вигляді цей механізм — не система, яка розвивається, а щось застигле, мертво. Слід акцентувати увагу на наявності відповідних зв'язків і взаємозв'язків між компонентами сукупності.

Мета регулювання ринку праці полягає в реалізації завдань.

1. Досягнення рівноваги між попитом і пропозицією праці в якісному та кількісному вираженнях.
2. Постійне підвищення якості праці.
3. Досягнення максимальної продуктивності праці.

Основоположним принципом державного регулювання ринку праці повинно бути знаходження оптимального співвідношення між ефективним функціонуванням ринку праці та максимально можливою мірою соціальної справедливості й рівності у суспільстві,

оскільки уникнути конфронтації у відносинах ринку і держави неможливо.

Серед інших принципів державного регулювання ринку праці слід виділити як пріоритетні забезпечення повної зайнятості та відповідальність держави за формування і реалізацію політики зайнятості. Також необхідно забезпечити пріоритетність норм міжнародних договорів у сфері праці.

Свою конкретизацію сучасний механізм державного регулювання ринку праці знаходить у функціях, серед яких найголовнішими є такі економічні й соціальні функції:

- забезпечення оптимального співвідношення між регулюванням і саморегулюванням в економічній системі;
- сприяння соціальному партнерству суб'єктів ринку праці;
- забезпечення працевзбереження;
- підтримання належного рівня доходів працівників та зростання життєвого рівня населення;
- оптимізація рівня і структури зайнятості;
- скорочення безробіття;
- ефективне використання виробничого потенціалу;
- забезпечення соціальних гарантій громадян.

Названі економічні функції конкретизуються в головній функції механізму регулювання ринку праці — *забезпечення динамічного розвитку ринку праці*.

Сучасний етап розвитку економіки змушує додати до сформульованих функцій механізму регулювання ринку праці ще одну функцію, яку слід віднести до економічних, — *це підвищення рівня економічної інтеграції національного ринку праці в світову економічну систему*.

Механізм державного регулювання ринку праці включає ряд складових частин, кожна з яких являє собою складну комбінацію способів, методів, форм і прийомів, що виконують певні функції. Структура цього механізму, тобто його елементний склад, що знаходить вираження у просторовому, часовому та функціональному взаєморозташуванні компонентів, зумовлює якість механізму, його ідею. Головним законом формування структури механізму державного регулювання ринку праці є закон необхідної якісної

та кількісної різноманітності структури. У структурі механізму державного регулювання ринку праці слід виділити два типи структурних елементів: основні елементи механізму, що складають його «ядро», на якому і навколо якого «наростає» другий тип елементів, котрі несуть механізм «на собі», «в собі» та розкривають його зміст.

Традиційно управління вважалося внутрішньою складовою механізму регулювання ринку праці. Але саме управління, використовуючи механізм регулювання, сприяє ефективному функціонуванню ринку праці та реалізації поставлених державою цілей, а не навпаки. Водночас механізм державного регулювання ринку праці не можна зводити лише до набору методів управлінського впливу на нього.

Головний зміст механізму регулювання ринку праці визначається цільовим призначенням системи, розташуванням його елементів, цільовими функціями кожного з них, характером їх взаємозв'язків та взаємодії. Центральною ланкою, «ядром» механізму державного регулювання ринку праці є прогнозування. Але необхідно підкреслити, що оскільки одним з головних завдань механізму регулювання ринку праці є реалізація, узгодження, гармонізація інтересів учасників ринку праці, то прогнозування в такому контексті визначає лише напрямки руху та досягнення цієї мети. Абсолютизація планування (прогнозування) як єдиної центральної ланки механізму регулювання ринку праці може спричинити негативні економічні явища. Тому прогнозування як центральна ланка повинно коригуватися з позиції ефективності функціонування системи регулювання. Саме в останній закладені умови виконання планів-прогнозів і розвиток основних ланок механізму регулювання ринку.

Середньо- та довгострокове прогнозування якісних і кількісних параметрів ринку праці доцільно здійснювати поетапно, на основі оптимального поєднання існуючих методів прогнозування (балансового методу, методу експертних оцінок, сценарного підходу, методу найменших квадратів, нормативного прогнозу) з дотриманням загальноекономічних принципів прогнозування та методології.

Прогнозні показники мають бути зорієнтовані не тільки на фіксований ринок праці, а й враховувати дані досліджень економічної

активності населення, які провадить Державна служба статистики України за методологією Міжнародної організації праці, рівень безробіття, вимушеної неповної зайнятості, неформальної зайнятості населення, а також заходи інвестиційної та податкової політики, спрямовані на раціональне розміщення продуктивних сил, підвищення мобільності працівників, розробку нових технологій, заохочення підприємництва, створення малих підприємств, застосування гнучких режимів праці та праці вдома, інші заходи, що сприяють збереженню і розвитку системи робочих місць.

Для ефективного регулювання ринку праці необхідна наявність стабільних джерел фінансування системи. Тому як важливу складову механізму регулювання виділимо фінансове забезпечення.

Доцільним є фінансування заходів державного регулювання ринку праці з таких джерел:

- страхові внески до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- асигнування державного та місцевих бюджетів;
- суми фінансових санкцій, застосованих, відповідно до законодавства у сфері зайнятості, до юридичних і фізичних осіб, та суми адміністративних штрафів;
- прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку;
- молодіжні та громадські фонди;
- фонд соціального захисту інвалідів;
- інші надходження.

До інших джерел фінансування заходів державного регулювання ринку праці можуть додаватися кошти приватних або спонсорських цільових фондів у частині, призначеній на здійснення політики зайнятості за верствами населення. Зокрема, до цих джерел можуть належати: фонд соціальної підтримки малого бізнесу; фонд підтримки селянських (фермерських) господарств; фонд соціальної підтримки військовослужбовців, звільнених з дійсної військової служби без права на пенсію; приватні страхові фонди,

а також спонсорські та благодійні кошти й інші власні кошти громадян.

Основним інструментом державного регулювання зайнятості у сфері висококваліфікованої праці є фінансування з державного бюджету. Так, наприклад, за рахунок бюджетних коштів здійснюється фінансування вищих навчальних закладів державної форми власності. На жаль, сучасне фінансування освіти вдвічі, а науки — вчетверо, менше від їх мінімальних потреб. У цих умовах дуже важливо здійснювати заходи щодо підвищення фінансово-економічних показників діяльності вищих навчальних закладів та наукових установ.

До фінансових інструментів регулювання ринку праці фахівців з вищою освітою в Україні можна віднести:

- розробку та впровадження податкових і кредитних пільг роботодавцям;
- утворення сприятливого середовища для залучення інвестицій у сферу інноваційного підприємництва, науки та вищої освіти;
- стимулювання розвитку вітчизняного науково-технічного і технологічного прогресу;
- фінансування цільових міжнародних програм обміну фахівцями, роботи міжнародної системи надання інформації про попит та пропозицію праці фахівців з вищою освітою.

Враховуючи обмеженість фінансових ресурсів, головна увага в процесі державного регулювання ринку праці наразі повинна приділятися економічним важелям регулювання. Загальна стратегія державного регулювання ринку праці, виходячи з цього, має здійснюватися за двома напрямками [90].

1. Через реалізацію державної політики, спрямованої на активізацію платоспроможного попиту, зокрема реформування політики доходів та системи їх оподаткування, спрямування політики ціноутворення на зростання платоспроможного попиту населення.

2. Шляхом впливу економічними важелями на активізацію ресурсного потенціалу суб'єктів господарювання (інвестиційна, податкова та кредитна політика).

Доцільність першого напрямку обґрунтована тим, що бідність нині виступає головним чинником, який стримує можливості розширення ємності споживчого ринку, а відповідно і сфери прикладання праці. Низький рівень реальних доходів населення адекватно призводить до обмеження обсягів споживання населення, тобто до зменшення ємності ринку. Це підтверджує нагальну необхідність реформування системи заробітної плати, а також вдосконалення схеми оподаткування доходів громадян України. Реалізація першого напрямку регулювання безпосередньо впливає на стан ринку праці, й кожна його зміна відчутна не тільки для самого ринку, а і для економіки в цілому.

Другий напрям регулювання ринку праці може проявлятися через:

- реформування відносин власності;
- переорієнтацію податкового законодавства на потреби розвитку підприємницької діяльності, зокрема малого підприємництва, фермерства;
- розмежування видаткової частини Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття з виділенням міського і сільського блоків;
- виділення окремим блоком фінансування заходів активної та пасивної політики зайнятості при формуванні щорічних програм зайнятості населення;
- визначення депресивних та інвестиційно привабливих територій;
- розвиток ринкової інфраструктури;
- надання пільг у кредитуванні суб'єктам господарювання, що забезпечують утворення нових робочих місць;
- забезпечення умов прискореного розвитку виробництва на основі інноваційних процесів.

Як наступний елемент механізму державного регулювання ринку праці виділимо стимулювання ефективної реалізації трудового потенціалу, що охоплює заходи з регулювання пропозиції праці та її наближення до структури попиту на неї, а також заходи з розширення попиту на працю.

Структурні елементи сучасного державного механізму регулювання ринку праці наведені на *рис. 6.4*.

Усі ці елементи з плином часу можуть та повинні набувати нового змісту, їх склад і структура мають коригуватися з урахуванням,

з одного боку, системи загроз та обмежень, а з іншого — потенційних переваг, що включають блок економічних показників, блок ефективності використання трудового потенціалу, блок якості життя (ця система показників охоплює весь комплекс економічних, соціальних, демографічних та інших факторів у їх взаємозв'язку).

Щодо системи загроз та обмежень, то вони пов'язані насамперед з такими факторами [77]:

- недосконалість та нестабільність нормативно-правового забезпечення зайнятості;

- нестабільність податкового законодавства, високий податковий тиск і нерівномірність податкового навантаження на суб'єкти господарювання, водночас низький рівень податкової дисципліни;

- високий ступінь зношеності виробничих фондів і недостатній рівень інвестування у розвиток техніко-технологічної бази вітчизняних підприємств;

- наявність прихованого безробіття та тіньової зайнятості населення;

- відсутність ефективного механізму стимулювання розвитку підприємництва;

- недостатній рівень конкурентоспроможності робочої сили;

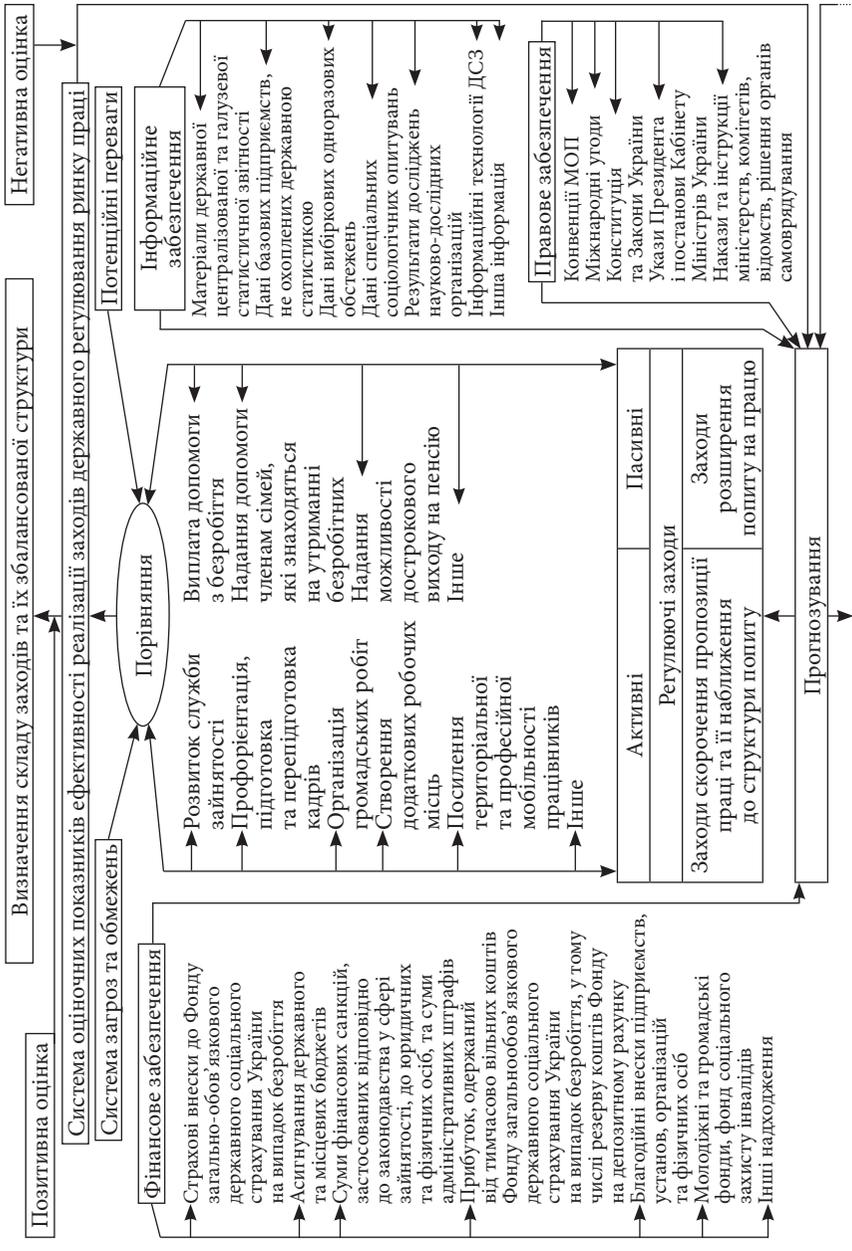
- корупція в державних органах та органах місцевого самоврядування;

- недостатня прозорість процедури приватизації державного майна тощо.

Механізм державного регулювання ринку праці не можна розглядати як щось статичне. Його склад та структура повинні бути динамічними та формуватися з позиції ситуаційного моделювання.

Тобто нами розглянуто лише принципову конструкцію механізму державного регулювання ринку праці, що включає два типи структурних елементів. Але наповнення, співвідношення та взаєморозташування зазначених елементів, взаємозв'язки в системі можуть та повинні змінюватися або коригуватися з огляду на зміни в стані економіки, структурній, фінансовій, інвестиційній політиці, зовнішньоекономічній діяльності, яка проводиться державою, а також систему загроз і обмежень та потенційні переваги вибору того чи іншого напрямку побудови системи.

Тема 6. Ринок праці в соціально-економічній системі



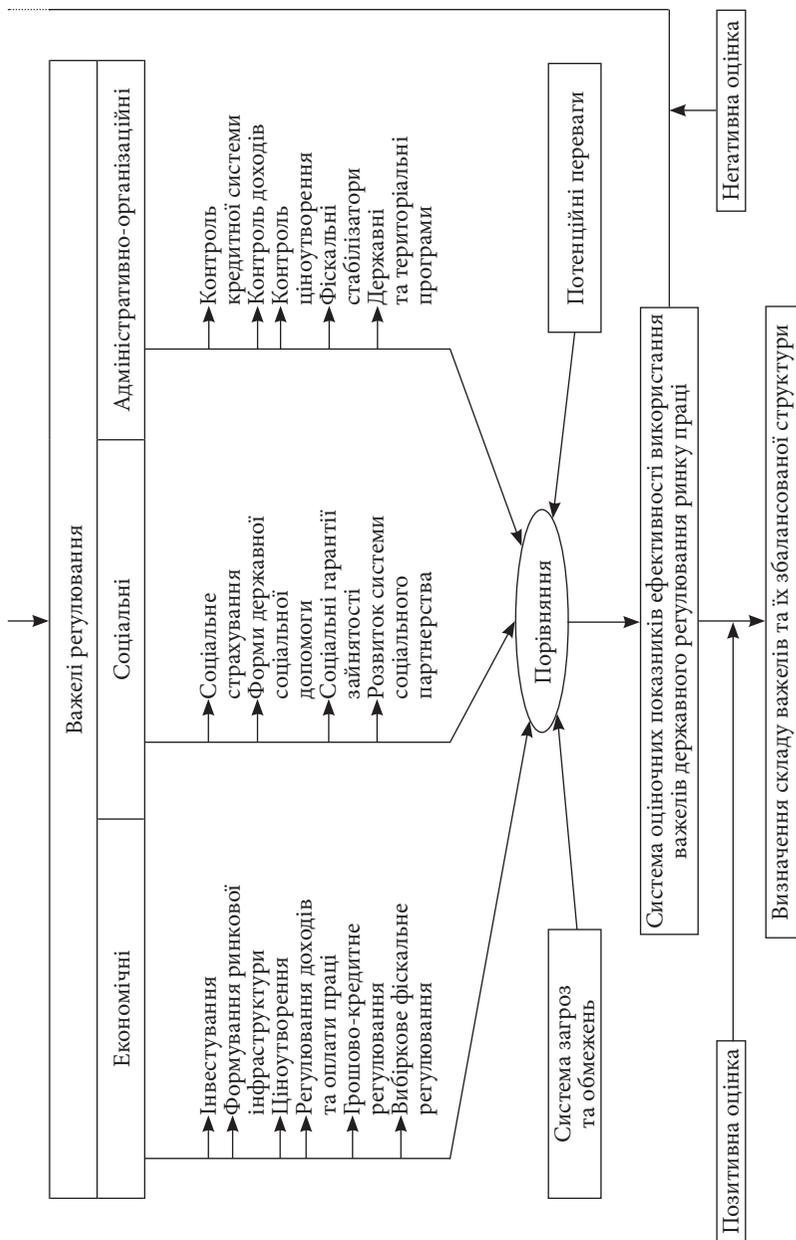


Рис. 6.4. Механізм державного регулювання ринку праці

Окрім того, слід зауважити, що ринок праці є неоднорідним, а тому вимагає різних комбінацій методів, заходів і важелів його регулювання з огляду на сегментацію ринку. У першу чергу, необхідно звернути увагу на особливості сегментації ринку праці за такими ознаками, як професійно-галузева, кваліфікаційно-оплатна та соціально-демографічна.

Макроекономічне регулювання ринку праці не може охопити всіх його аспектів, урахувати особливості територій. Тому дуже важливим рівнем регулювання ринку праці є регіональний. Залежно від пріоритетів розвитку конкретного регіону повинна формуватися концепція зайнятості, передбачатися заходи стимулювання тих чи інших підприємств.

Для того, щоб максимально знизити безробіття і регулювати його на постійній основі, необхідно в кожному регіоні розробити свою програму розвитку ринку праці, регулювання зайнятості, соціального захисту населення, яке потребує додаткових гарантій, сприяння зайнятості жінок, інвалідів, навчання безробітних, проведення громадських робіт, підтримки самозайнятості, молодіжної політики тощо.

Нині важливого значення на всіх рівнях регулювання ринку праці набуває розробка цільових програм підтримки зайнятості соціально незахищених верств населення, зокрема підвищення рівня зайнятості інвалідів шляхом їхньої професійної реабілітації, бронювання робочих місць з наданням податкових та інших пільг підприємцям. Особливості безробіття в Україні вимагають запровадження спеціальних програм підтримки зайнятості таких категорій населення, як жінки і молодь, які становлять найбільшу частку серед зареєстрованих безробітних. Для скорочення молодіжного безробіття необхідна розробка програм професійної орієнтації на ринку праці, професійної підготовки кадрів відповідно до потреб ринкової економіки, субсидування внутрішньовиробничої підготовки молодих кадрів. Потрібне прийняття спеціальних програм щодо ліквідації застійного безробіття.

Ураховуючи ресурсні можливості та різноманітні комбінації факторів впливу в різних сегментах ринку праці, можна прогнозувати

різні моделі розвитку ринку праці, а в подальшому — різні моделі механізму його регулювання. Обрана модель у певних умовах повинна бути оцінена за допомогою системи показників ефективності реалізації заходів та використання важелів державного регулювання ринку та остаточно скоригована.

У загальному вигляді модель державного механізму регулювання ринку праці повинна бути орієнтована на пріоритети розвитку економіки, забезпечення повної, продуктивної зайнятості та підвищення рівня життя населення.

Ключові слова: праця, робоча сила, послуги праці, ринок праці, функції ринку праці, кон'юнктура, конкуренція, інфраструктура, сегментація, робоча сила, попит, пропозиція, ціна, рівновага, ставка заробітної плати, безробіття, дефіцит робочої сили, ефект доходу, ефект заміщення, первинний ринок, вторинний ринок, поточний ринок, роботодавець, працівник, конкурентний ринок, монополія, моносонія, жорсткість ринку праці, гнучкість ринку праці.

Формули для розрахунків

№	Показник	Формула	Стор.
1	2	3	4
6.1	Відносна величина структури	$d_i = \frac{x_i}{\sum x_i}$	274
6.2	Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння	$\Delta d_i = d_{ij} - d_{ij-1}$	276
6.3	Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень із постійною базою порівняння	$\Delta d_i = d_{ij} - d_{i0}$	276
6.4	Середній абсолютний приріст питомої ваги i -ої структурної частини	$\overline{\Delta d_i} = \frac{d_{in} - d_{i1}}{n - 1}$	277

1	2	3	4
6.5	Середній темп зростання питомої ваги	$\bar{T}p_{di} = \sqrt[n-1]{Tp_{di1} \times Tp_{di2} \times Tp_{di3} \times \dots \times Tp_{di_{n-1}}}$	277
6.6		$\bar{T}p_{di} = \sqrt[n-1]{\frac{d_{i_n}}{d_{i_1}}} \times 100$	277
6.7	Індивідуальний показник відносних структурних зрушень з постійною базою порівняння	$J_d^{const.base} = \frac{d_{ij}}{d_{i0}}$	278
6.8	Індивідуальний показник відносних структурних зрушень зі змінною базою порівняння (темپ зростання питомої ваги)	$J_d^{var.base} = \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}$	278
6.9	Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння (базовий)	$L_{abs}^{const.base} = \frac{\sum_{i=1}^n d_{ij} - d_{i0} }{n}$	278
6.10	Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння (ланцюговий)	$L_{abs}^{var.base} = \frac{\sum_{i=1}^n d_{ij} - d_{ij-1} }{n}$	279
6.11	Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння	$\sigma_{d_{ij}-d_{ij-1}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{n}}$	280
6.12	Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння	$\sigma_{d_{ij}-d_{i0}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{i0})^2}{n}}$	280

1	2	3	4
6.13	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень з постійною базою порівняння	$L_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}} = \frac{\sum_{i=1}^n \left \frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right }{n}$	280
6.14	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною базою порівняння	$L_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}} = \frac{\sum_{i=1}^n \left \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right }{n}$	281
6.15	Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною базою порівняння	$\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right)^2}{n}}$	281
6.16	Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень з постійною базою порівняння	$\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left(\frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right)^2}{n}}$	281
6.17	Лінійний показник відносних структурних зрушень, що базується на середньому зваженому лінійному відхиленні	$L_{rel. deviation}^{var. base} = \sum \left \frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right \times d_{i0}$	282
6.18	Узагальнюючий показник відносних структурних зрушень (квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень)	$\sigma_{relative} = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{d_{ij-1}}} = \sqrt{\sum \left(\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right)^2 \times d_{ij-1}}$	282
6.19.	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований	$L_{relative}^{modified} = \sum \left \frac{\frac{d_{ij}}{d_{ij} + d_{ij-1}} - 1}{2} \right \times d_{ij-1}$	283

1	2	3	4
6.20	Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований	$\sigma_{relative}^{modified} = \sqrt{\sum \left(\frac{d_{ij}}{d_{ij} + d_{ij-1}} - 1 \right)^2} \times d_{ij-1}$	283
6.21	Індекс структурних зрушень на ринку праці	$I_{str. shifts} = \frac{d_{ij} - d_{ij-1}}{d_{ij-1}} = \frac{M}{d_{ij-1}},$	284
6.22	Взаємозв'язок між індивідуальним показником відносних структурних зрушень ринку праці та індексом структурних зрушень	$I_d = I_{str. shifts} + 1$	284
6.23	Індекс розбіжності	$I_{div} = \frac{\sum d_{ij} - d_{ij-1} }{2},$	285
6.24	Швидкість структурного зрушення	$V = M_{ij} - \frac{M_{ij-1}}{T}$	285
6.25	Коефіцієнт структурної інтенсивності	$K_{int} = \frac{1}{2} \sum (d_i(t) - d_i(t-1))$	286
6.26	Показник інтенсивності структурного зрушення	$E = M \times V$	286
6.27	Показник якості структурного зрушення	$K = I \times N$	286
6.28	Коефіцієнт структурної мобільності	$K_M = K_{int} \times I_n$	287
6.29	Інтегрального коефіцієнта відносних відмінностей структур	$K_i = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum_{i=1}^n d_{ij}^2 + \sum_{i=1}^n d_{ij-1}^2}}$	287

1	2	3	4
6.30	Інтегральний коефіцієнт відносних відмінностей структур	$K_G = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum d_{ij}^2 + \sum d_{ij-1}^2}}$	288
6.31	Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень К. Гатъева	$K_S = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{(d_{ij} + d_{ij-1})^2 n}}$	289
6.32	Критерій Рябцева	$K_R = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum_{i=1}^n (d_{ij} + d_{ij-1})^2}}$	289
6.33	Коефіцієнт нерівномірності розподілу	$K_{irreg. distribution} = \left(\frac{k \times l}{k - l}\right) \times \sum (d - p)^2$	290
6.34	Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена	$\rho = \frac{3 \sum_{i=1}^n (R_{ij} - R_{ij-1})^2}{n^3 - n}$	291
6.35	Коефіцієнт концентрації	$K_{conc} = \frac{1}{2} \sum \left d_i - \frac{1}{k} \right $	291
6.36	коефіцієнт Джині	$G = 1 - 2 \sum_{i=1}^k d_{xi} d_{yi}^H + \sum_{i=1}^k d_{xi} d_{yi}$	292
6.37	коефіцієнт Лоренца	$L = \frac{\sum_{i=1}^k d_{xi} - d_{yi} }{2}$	292

Контрольні запитання та завдання

1. У чому сутність поняття «ринок праці»? Назвіть його елементи та функції.
2. Які соціально-економічні наслідки конкуренції на ринку праці?
3. Що включає в себе поняття «внутрішній ринок праці»? Назвіть його основні характеристики.
4. Що таке сегментація ринку праці? Назвіть основні ознаки сегментації.
5. У чому полягає практичне значення двоїстості ринку праці?
6. Назвіть сегменти трійстої моделі ринку праці. Чим зумовлене утворення третинного ринку праці?
7. Охарактеризуйте основні елементи інфраструктури ринку праці.
8. Яка відмінність між поняттями «заробіток» та «загальний дохід» працівника?
9. Поясніть сутність понять «жорсткість» і «гнучкість» щодо ринку праці.
10. Які складові механізму функціонування ринку праці?

Тест

1. Елементами ринку праці є:

- a) людський капітал, попит, пропозиція, ціна, інвестиції в людський капітал, резерви людського капіталу;
- b) трудові ресурси, послуги праці, попит, пропозиція, ціна, конкуренція, інфраструктура;

- c) *праця, попит, пропозиція, ціна, конкуренція, ємність ринку праці, кон'юнктура, резерви робочої сили.*

2. Об'єктом угоди на ринку праці є...

- a) *право використання праці певної якості за певних умов у певний проміжок часу;*
b) *право купівлі робочої сили певної кваліфікації;*
c) *право працювати за наймом у певний проміжок часу за певну оплату власної праці;*
d) *всі відповіді правильні;*
e) *немає жодної правильної відповіді.*

3. Сукупна пропозиція робочої сили визначається такими чинниками:

- a) *чисельністю населення, перш за все — працездатного;*
b) *чисельністю зайнятих плюс вакансії;*
c) *середньою кількістю годин праці, що мають бути відпрацьовані за певний період часу (тиждень, місяць, рік);*
d) *кількісним складом населення, його професійно-кваліфікаційним рівнем, відповідною структурою.*

4. Кон'юнктура ринку праці вважається праценадлишковою в разі...

- a) *перевищення попиту над пропозицією праці;*
b) *врівноваження попиту та пропозиції праці;*
c) *перевищення пропозиції над попитом на працю;*
d) *немає жодної правильної відповіді.*

5. Ціноутворююча функція ринку праці полягає у...

- a) *розподілі найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами;*
b) *наданні об'єктивної інформації всім зацікавленим суб'єктам ринку праці за аспектами їх інтересів;*
c) *наданні можливості вибору відповідної робочої сили;*
d) *встановленні рівноваги між попитом і пропозицією праці;*
e) *координації руху робочої сили в економіці.*

6. Сукупний попит на поточному ринку визначається...

- a) кількістю вакансій та осіб, зайнятих пошуком роботи;
- b) кількістю незайнятих вакансій на умовах: основної діяльності, роботи за сумісництвом, виконання разових робіт;
- c) кількістю осіб, які не зайняті та шукають роботу, зайняті, але мають намір змінити місце роботи, зайняті, але бажають підробляти.

7. Неофіційну частину відкритого ринку праці складають...

- a) безробітні та вакансії, зареєстровані у Державній службі зайнятості, а також учнівські місця у системі професійно-технічної освіти;
- b) безробітні та вакансії, що не охоплені послугами органів працевлаштування та формальної професійної освіти;
- c) особи, які формально зайняті в економіці, але могли б без збитку для виробництва бути вивільнені.

8. До відкритого ринку праці в розрізі пропозиції належить...

- a) офіційно зареєстровані безробітні та вакансії, що зареєстровані у Державній службі зайнятості, а також учнівські місця у системі професійно-технічної освіти;
- b) все економічно активне населення, яке шукає роботу, та всі вакантні й учнівські місця — в розрізі попиту;
- c) вакансії, учнівські й робочі місця та пропозиція робочої сили, які не охоплені послугами органів працевлаштування.

9. До внутрішнього ринку належать...

- a) працівники, що працюють на умовах тимчасової або часткової зайнятості;
- b) особи, які працюють на засадах вторинної зайнятості;

- c) штатні працівники високої кваліфікації, досвідчені та високопродуктивні;
- d) працівники некваліфікованої або напівкваліфікованої праці, а також особи, які не мають досвіду роботи.

10. Які з наведених заходів не сприятимуть гнучкості ринку праці?

- a) скасування монопольної влади профспілок;
- b) наявність обмежень щодо положень законодавства про працю, укладання колективних угод;
- c) зменшення сфери державного регулювання зайнятості та ринку праці;
- d) обмеження різних систем соціального забезпечення та страхування працівників;
- e) встановлення розмірів мінімальних тарифних ставок.

Тема 7

Механізм функціонування ринку праці

У темі розглядаються теоретичні основи функціонування ринку праці: попит, пропозиція праці та фактори, що на них впливають. З використанням моделі «дохід — дозвілля» розкривається механізм формування індивідуальної пропозиції праці, вплив ефектів «доходу» та «заміщення» на вибір індивіда між дозвіллям та роботою. Проаналізовано вплив податків та програм соціальної допомоги на трудову активність працівника, дію ефектів «масштабу» та «заміщення» у процесі формування попиту на працю в короткостроковому та довгостроковому періодах, формування попиту на працю з урахуванням квазіпостійних витрат. Розкривається сутність еластичності попиту та пропозиції за заробітною платою на прикладі законів похідного попиту Маршалла-Хікса. Досліджується вплив прямої еластичності попиту на працю, на розподіл податкового тягаря, на заробітну плату та вплив перехресної еластичності факторної ціни на поведінку роботодавців. Розкриваються умови формування рівноваги на конкурентному та монопольному ринках праці.

Зміст теми

7.1. Пропозиція праці

- 7.1.1. Індивідуальна пропозиція праці. Ефект доходу та ефект заміщення
- 7.1.2. Аналіз ринку праці з використанням моделі «дохід — дозвілля»
- 7.1.3. Вплив податків та програм соціальної допомоги на індивідуальну пропозицію праці
- 7.1.4. Ринкова пропозиція праці

7.2. Попит на працю

7.2.1. Формування попиту на працю на конкурентному та монопольному ринках товару

7.2.1. Попит на працю у довгостроковому періоді та ринковий попит на працю

7.2.2. Еластичність попиту на працю. Закони Маршалла-Хікса

7.2.3. Квазіпостійні витрати та попит на працю

7.3. Загальна рівновага на ринку праці

7.3.1. Ринок праці в умовах досконалої конкуренції

7.3.2. Рівновага підприємства на конкурентному ринку праці

7.3.3. Моносонія та монополія на ринку праці

7.1. Пропозиція праці

7.1.1. Індивідуальна пропозиція праці. Ефект доходу та ефект заміщення

Обсяг пропозиції праці (*quantity labour supply*) в економіці формується на базі індивідуальних рішень окремих працівників, які володіють специфічним товаром — здатністю до праці — та можуть запропонувати його на певний період часу.

Для аналізу пропозиції праці у сучасній економіці праці використовують низку моделей. Одна з них описує вибір працівника (який має певний рівень освіти, кваліфікації, досвіду) між роботою та дозвіллям.

Відомо, що час належить до найбільш обмежених ресурсів. Припустимо, що сукупна корисність загального часу найманого працівника (*total utility of the general time employee*) складається з корисності робочого часу та корисності часу, призначеного для дозвілля. Під дозвіллям у цьому випадку ми розуміємо будь-яку діяльність людини поза місцем роботи (наприклад, вживання їжі, сон, відпочинок, розваги тощо).

Щоб зобразити оптимальний розподіл індивідуального часу між роботою та дозвіллям скористаємося кривою байдужості²¹ та бюджетною лінією (або лінією бюджетного обмеження)²².

У моделі «робота — дозвілля» крива байдужості показує різні поєднання між роботою та дозвіллям, що мають забезпечити індивіду однаковий рівень корисності²³.

²¹ Крива байдужості (*indifference curve*) — це крива, кожна точка якої характеризує споживачський вибір з однаковим рівнем корисності.

²² Бюджетна лінія (або лінія бюджетного обмеження (*budget constraint*)) — це лінія, яка показує всі комбінації поєднання роботи та дозвілля, доступні людині у межах 24 годин.

²³ Корисність (*utility*) — це задоволення, яке споживач отримує від споживання благ або від будь-якої діяльності. Співвідношення між обсягами товарів і послуг, що споживаються, та рівнем корисності (задоволеності від споживання товару), якого досягає споживач, відображає функція корисності: $U=f(x, y, \dots, n)$, де U — корисність; x, y, \dots, n — кількість відповідних благ, що споживаються за певний період.

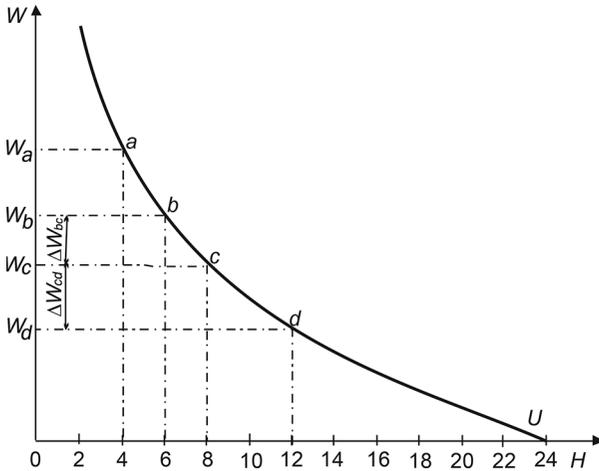


Рис. 7.1. Крива байдужості в координатах «робота — дозвілля»

На вертикальній осі відображається дохід, який може бути зароблений протягом робочого дня, на горизонтальній — години дозвілля. Ця вісь обмежена 24 годинами (можна 16 год без урахування 8 год на відпочинок). Усі точки кривої байдужості показують однаковий рівень корисності. Індивід за таких умов розглядається як споживач, який обирає між двома благами — доходом та дозвіллям (обидва блага нормальні, тобто чим більша кількість споживається, тим вища корисність).

Пригадаємо властивості кривих байдужості:

- 1) через будь-яку точку графічного простору двох благ можна провести криву байдужості;
- 2) криві байдужості не можуть перетинатися;
- 3) на підставі перших двох властивостей можна побудувати карту кривих байдужості²⁴; будь-яка точка на кривій байдужості, розташованій далі від початку координат, відповідатиме набору благ з вищим рівнем корисності;

²⁴ Карта кривих байдужості (*indifference curve map*) — це засіб відображення переваг споживача, що відповідають різному рівню задоволення його потреб.

4) криві байдужості для абсолютної більшості благ мають від'ємний нахил, тобто є спадними; це означає, що для збереження загальної корисності набору благ зменшення кількості одного блага має бути замінене (компенсоване) збільшенням кількості іншого;

5) у міру просування донизу по кривій байдужості вона стає пологішою, випрямляється, а значення граничної норми заміщення²⁵ зменшується.

Форма кривих байдужості визначається *уподобаннями споживача* і залежить від ступеня заміщення благ у споживанні. Для абсолютної більшості благ криві байдужості є *монотонно спадними*. Проте якщо за умови абсолютної необхідності двох благ споживач все ж таки *віддає перевагу одному* з них і готовий за додаткову його одиницю відмовитись від значної кількості іншого блага, то криві байдужості будуть спадними, але більш стрімкими відносно осі менш бажаного блага.

Людина суб'єктивно нижче оцінює те благо, якого в неї більше, і навпаки. З *рис. 7.1* бачимо, що людина, яка має всього шість годин дозвілля, готова пожертвувати певною сумою доходу (ΔW_{bc}) заради збільшення дозвілля на 2 години (рух від точки *b* до *c*). І якщо вона має 12 годин дозвілля, то готова їх скоротити на чотири години заради отримання додаткової суми доходу (ΔW_{cd} , рух від точки *c* до *d*).

Оцінюючи вибір потенційного працівника між дозвіллям (*X*) та доходом (*Y*), можна побачити, що нахил кривої байдужості визначається *граничною нормою заміщення дозвілля доходом*:

$$MRS_{XY} = -\Delta Y / \Delta X.$$

²⁵ *Гранична норма заміщення (marginal rate of substitution, MRS)* — це кількість одного блага, від якої споживач відмовився б, щоб отримати ще одну одиницю іншого блага, за незмінного рівня сукупної корисності. Гранична норма заміщення завжди від'ємна величина, оскільки показує відмову (-) від певної кількості одного товару заради збільшення на одиницю кількості іншого товару. MRS зменшується за абсолютною величиною у міру руху по кривій байдужості зверху вниз і навпаки.

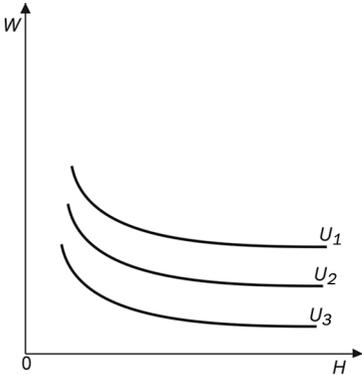


Рис. 7.2. Карта кривих байдужості індивіда, який надає перевагу доходу

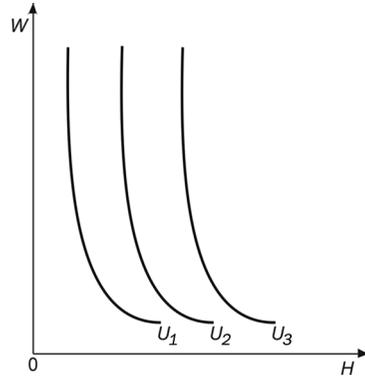


Рис. 7.3. Карта кривих байдужості індивіда, який надає перевагу дозвіллі

Особливості розташування кривих байдужості у моделі «дохід — дозвілля» та їх нахил залежать від низки обставин, зокрема від уподобань людини, рівня її потреб, ступеня заміності благ, характеру її роботи (цікава, творча, важка, монотонна). Оскільки більшість благ — неповні замінники, то їх криві байдужості найчастіше є монотонно спадними лініями, опуклими до початку координат.

Модель «дохід — дозвілля» передбачає, що дозвілля для людини є більш привабливим, ніж час, проведений на роботі, оскільки людина працює не заради задоволення, а заради отримання доходу.

Якщо індивід віддає перевагу благу X , то він буде готовий відмовитись від значної кількості Y для одержання додаткової одиниці X (рис. 7.3). Криві байдужості будуть типовими спадними лініями, але більш стрімкими відносно осі абсцис. Таким чином, рис. 7.2 характеризує людину, яка потребує збільшення доходу, а рис. 7.3 — того, хто прагне відмовитись від доходу заради збільшення часу дозвілля. Ця ситуація може бути типовою для індивіда, який цінує вільний час у зв'язку з необхідністю навчатися, доглядати за дітьми, важко хворими родичами. Карта байдужості для однієї і тієї ж самої людини може змінюватися впродовж всього життя.

Відповідно до теорії споживання, метою індивіда є максимізація сукупної корисності. Отже, щоб максимізувати корисність часу, працівник приймає індивідуальне рішення: яку частку бюджету часу витратити

на дозвілля, а яку — на працю. Лінія бюджетного обмеження у кожній конкретній ситуації розглядається для людини, яка не має трудового доходу, тобто доходу отриманого на ринку праці, та не бере у кредит і не використовує власні попередні заощадження. Ставку заробітної плати приймаємо як задану величину. Бюджетна лінія показуватиме всі можливі поєднання між доходом та дозвіллям, які доступні індивіду за заданої ставки заробітної плати. Рівняння бюджетної лінії матиме вигляд:

$$I = W \cdot (24 - H_{\delta}),$$

де W — погодинна ставка оплати праці;

H_{δ} — години дозвілля.

Величина погодинної ставки оплати праці відповідає нахилу бюджетної лінії. Чим вища ставка заробітної плати, тим більший нахил має лінія бюджетного обмеження і навпаки (рис. 7.4).

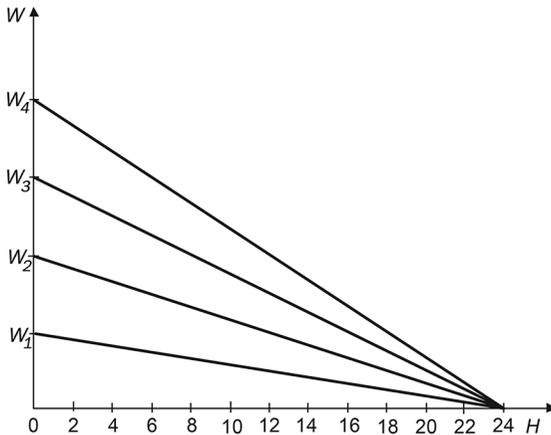


Рис. 7.4. Бюджетне обмеження індивіда

Індивід, який обирає між доходом та дозвіллям, максимізує корисність шляхом поєднання власних переваг, що ілюструють криві байдужості, та тими ринковими можливостями, які відображає лінія бюджетного обмеження.

На рис. 7.5 індивід максимізує корисність від роботи та дозвілля у точці A , що лежить на U_2 . Оптимальний вибір характеризує 8 годин робочого дня та ставка заробітної плати W_A грн/год. Точка B показує

доступну для нього комбінацію (бо знаходиться на лінії бюджетного обмеження), але є непривабливою, оскільки знаходиться на нижче розташованій кривій байдужості U_1 , а отже, — меншу корисність. Таким чином, у точці A вподобання людини знаходяться на рівні, що суб'єктивно дає змогу замінити дозвілля роботою за ринковою ставкою заробітної плати. У цій точці $MRS_{XY} = W_A$.

Основним чинником, який впливає на вибір працівника щодо пропозиції власної праці, є годинна ставка заробітної плати. Її вплив проявляється у двох аспектах: по-перше, розмір заробітної плати на мікрорівні впливає на рішення індивіда щодо участі в суспільному виробництві, якщо заробіток може покращити рівень його життя. Диференціація ставок заробітної плати у тих чи інших сферах діяльності певним чином впливає на рішення індивіда про можливу сферу прикладання власної праці. По-друге, слід враховувати, що, навіть прийнявши рішення про пропозицію праці, індивід може певною мірою варіювати її кількість, тобто величиною відпрацьованих людино-годин.

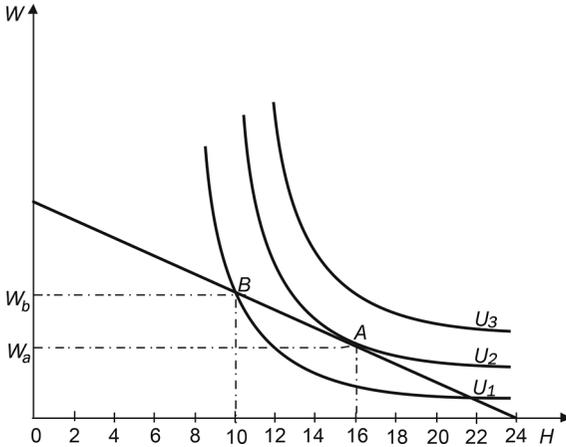


Рис. 7.5. Оптимальний вибір індивіда при розподілі часу між роботою та дозвіллям

Рівень годинної ставки заробітної плати відображає вартість утрачених можливостей (альтернативну вартість). Людина обирає лише одне місце роботи з усіх можливих. Щоб утримати працівника на певному робочому місці, суспільство має сплатити йому альтернативну вартість

утрачених можливостей, забезпечивши таку заробітну плату, яку він міг би одержувати при іншому, кращому застосуванні своєї праці.

Підвищення ставки заробітної плати спонукає працівника працювати більше за рахунок скорочення часу дозвілля. Індивід збільшує кількість людино-годин праці разом зі зростанням ставки заробітної плати. Виникає *ефект заміщення* (*substitution effect*) дозвілля працею, що діє лише до певного моменту, поки внаслідок зростання доходу для індивіда не зросте цінність дозвілля. Відомо, що високий рівень зарплати збільшує можливості споживання за тих самих, або навіть менших, витрат робочого часу. Це прояв ефекту доходу, що діє у протилежному напрямі до ефекту заміщення та може спричинити скорочення індивідуальної пропозиції праці. Водночас ефект заміщення виникає, коли при високій заробітній платі вільний час розглядається як потенційний надлишок. Альтернативна вартість дозвілля знижується, тому працівник віддає перевагу роботі. Це веде до зростання індивідуальної пропозиції праці.

Ефект доходу (*income effect*) виникає тоді, коли висока заробітна плата розглядається як джерело можливості збільшити дозвілля, вільний час. Зростання цінності вільного часу зменшує пропозицію праці. Отже, *чим вищий рівень зарплати, тим більший ефект доходу*. Якщо ефект доходу перевищує ефект заміни, тривалість робочого часу скорочується.

Графічне відображення дії ефектів доходу та заміщення представлено на рис. 7.6.

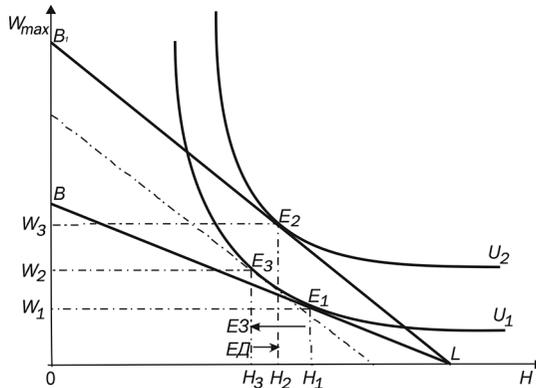


Рис. 7.6. Зростання ставки заробітної плати: ефект заміщення перевищує ефект доходу

Якщо індивід повністю відмовиться від роботи, то час його дозвілля дорівнюватиме 24 годинам, у будь-якому іншому випадку його дохід дорівнюватиме добутку кількості відпрацьованих годин на добу та погодинної ставки.

Припустимо, що максимальний дохід, який можна заробити за 24 год, дорівнює певній сумі грошових одиниць, відображеної точкою B на осі Y . Сполучивши точку B та точку L , що показує загальну кількість годин у добі, отримаємо лінію бюджетного обмеження «дохід — дозвілля». Точка B є гіпотетичною точкою. Цілком зрозуміло, що працювати 24 години на добу впродовж тривалого часу неможливо.

Нахил BL визначається ставкою заробітної плати (W). Це означає, що працівник максимізує корисність, коли гранична норма заміщення дозвілля доходом дорівнює заробітній платі. При зростанні заробітної плати лінія бюджетного обмеження зміститься у положення B_1L . Робота з вищою оплатою праці викличе бажання працювати більше. Точка рівноваги E_1 зміститься до E_2 . Провівши додаткову лінію бюджетного обмеження (на *рис. 7.6.* зображено пунктиром), паралельну до B_1L і дотичну до кривої U_1 , можемо визначити ефекти заміщення та доходу.

Ефект заміщення виражається у скороченні робочого часу та зростанні заробітної плати. На графіку це показано переходом з точки H_1 до точки H_3 . Однак відомо, що зі зростанням доходу зростає цінність дозвілля. Тому ефект доходу діятиме у протилежному напрямі від точки H_3 до H_2 . З прикладу бачимо, що ефект заміщення перевищує ефект доходу. Отже, індивідуальна пропозиція праці зростає зі зростанням заробітної плати.

Однак подальше зростання заробітної плати притуплятиме бажання працювати. Індивід все більше починає цінувати вільний час (до того ж будь-яке зростання робочого часу має межі). Це зумовлює перевищення ефекту доходу над ефектом заміщення (*рис. 7.7.*).

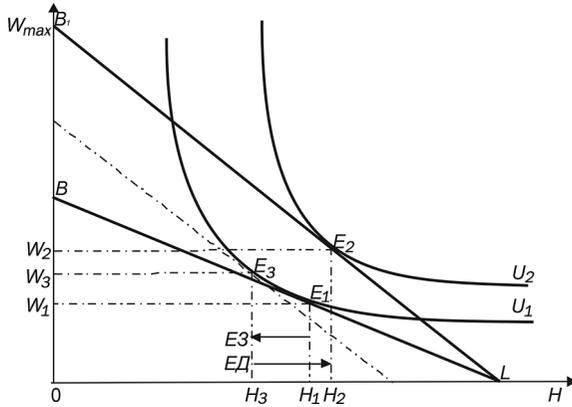


Рис. 7.7. Зростання ставки заробітної плати: ефект доходу перевищує ефект заміщення

Унаслідок цього робочий час зменшиться з $(24-H_1)$ до $(24-H_2)$, а вільний час збільшиться з H_1 до H_2 . Така реакція на зростання заробітної плати зумовлює від'ємний нахил кривої індивідуальної пропозиції праці.

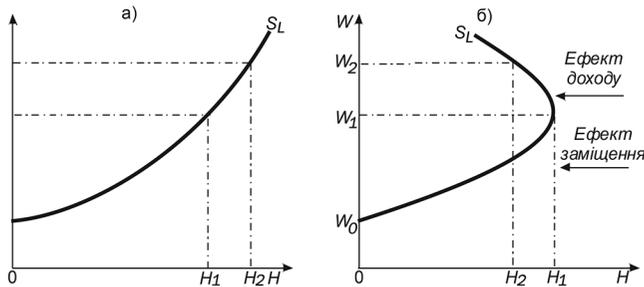


Рис. 7.8. Пропозиція праці індивіда

Одночасна дія обох ефектів спричиняє дві відповідні конфігурації кривої індивідуальної пропозиції праці: коли переважає ефект заміни, крива індивідуальної пропозиції є висхідною (рис. 7.8а), коли починає переважати ефект доходу, вона відхиляється ліворуч (рис. 7.8б).

Для сукупності індивідів на ринку праці залежність пропозиції від ставки винагороди має класичний вигляд, оскільки рівень

заробітної плати, що зумовлює дію ефекту доходу, суто індивідуальний. На *рис. 7.8а* крива пропозиції є висхідною. Вона відображає прямий зв'язок між реальною ставкою заробітної плати та робочим часом. На *рис. 7.8б* показано, що крива пропозиції є висхідною при низькій ставці заробітної плати. У цьому разі ефект заміщення переважає ефект доходу. Але, починаючи зі ставки заробітної плати W_1 та подальшого її підвищення, робочий час скорочується, і ефект доходу переважає дію ефекту заміщення. Внаслідок цього індивідуальна пропозиція праці скорочується і крива пропозиції відхиляється ліворуч.

Отже, *крива сукупної ринкової пропозиції праці (total labour supply curve)* — це зростаюча функція ціни праці. Її позитивний нахил пояснюється дією ефектів заміщення та доходу. У масштабах всієї економіки переважає ефект заміщення, тому з підвищенням ставки заробітної плати пропозиція праці зростає. Крива показує, яку ціну роботодавці мають намір заплатити за бажану кількість праці. Оскільки обсяг попиту окремої фірми відносно ринку в цілому занадто малий, вона може придбати будь-яку кількість праці за наявною ринковою ставкою зарплати, ніяк не впливаючи на її рівень, тому пропозиція праці для фірми абсолютно еластична.

Крива пропозиції є горизонтальною лінією на рівні ринкової ставки заробітної плати, з величиною якої збігаються середні та граничні витрати підприємства.

7.1.2. Аналіз ринку праці

з використанням моделі «дохід — дозвілля»

З використанням моделі вибору «дохід — дозвілля» можна ілюструвати різноманітні ситуації, пов'язані з індивідуальною пропозицією праці. Зокрема, можна моделювати ситуацію, для пояснення випадків, коли індивід приймає рішення не працювати. На *рис. 7.9* зображені криві байдужості з великим нахилом; це означає, що дозвілля цінується індивідом надзвичайно високо.

Припустимо, що це студент, який використовує вільний час для здобуття освіти. Відрізок H_0N показує нетрудовий дохід

(*nonlabour income*) студента (наприклад, матеріальна допомога батьків), який він отримує тільки у випадку навчання. Бюджетна лінія H_0NW_0 має вигляд похилої ламаної лінії, оскільки ставка заробітної плати на ринку праці для студента не дуже висока. Оптимальна поведінка студента, яка дозволяє йому досягти найвищої кривої байдужості, проявиться у відмові від роботи: точка N є кутовим розв'язком.

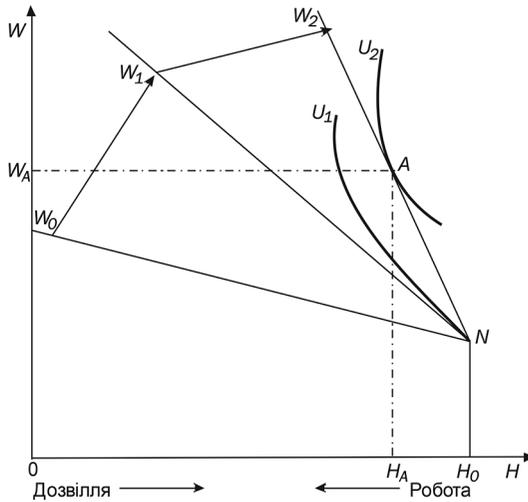


Рис. 7.9. Вибір студента між роботою та навчанням

Якщо студенту запропонують роботу з більшою заробітною платою (стрілка на графіку показує перехід до нової бюджетної лінії H_1NW_1), його вибір зміниться. При ставці оплати праці W_1 гранична норма заміщення буде дорівнювати ставці заробітної плати ($MRS_{YL}=W_1$). У такий спосіб можна визначити резервну заробітну плату — найнижчу ставку оплати праці, за якої студент погодиться працювати. З рисунка бачимо, що зростання ставки заробітної плати (нова бюджетна лінія H_2NW_2) спонукає студента більше працювати (точка A на кривій байдужості U_2). Це можна пояснити тим, що студент-старшокурсник вже здобув достатню кваліфікацію і тепер може претендувати на нормально оплачувану роботу на ринку праці. У сучасних умовах чимало студентів вищих

навчальних закладів після отримання диплому бакалавра намагаються поєднати навчання з роботою.

Розглянемо іншу ситуацію, за якої людина, досягнувши пенсійного віку, починає отримувати пенсію H_0N , але за умови, що залишить роботу (рис. 7.10).

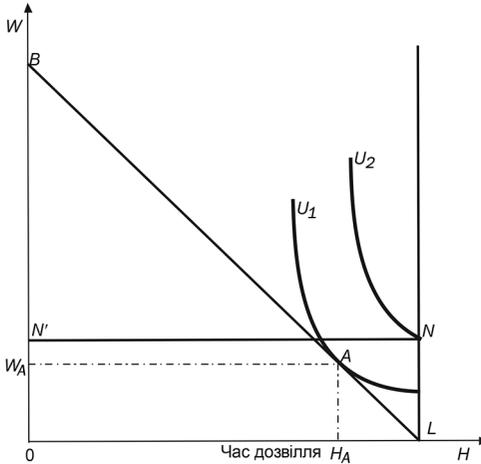


Рис. 7.10. Вибір індивіда між роботою та виходом на пенсію

У цій ситуації бюджетною лінією буде ламана LNN' . Якщо індивід продовжить працювати, то він лишатиметься на бюджетній лінії BL . У випадку відмови від роботи (точка N) він знаходитиметься на вищій кривій байдужості (U_2), порівняно з ситуацією, коли він працював (точка A , крива U_1). Пенсіонеру доводиться обирати: або пенсія, або заробітна плата (у деяких країнах, зокрема США, працюючі пенсіонери не отримують пенсій).

Розглянемо ще одну ситуацію (рис. 7.11).

Припустимо, що двоє осіб мають однакову тривалість робочого дня (відрізок H_0D), виконують однакову роботу, отримують однакову заробітну плату (W), мають еквівалентні нетрудові доходи (H_0N). Тоді їх денний дохід дорівнюватиме B . Обидва працівника знаходитимуться у точці C , що розміщена на спільній для них обох бюджетній лінії H_0NW_0 . На перший погляд все збігається, але вподобання щодо праці та дозвілля у кожного з них різні.

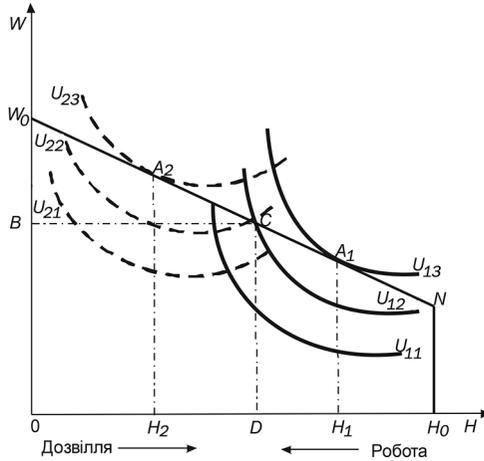


Рис. 7.11. Наднормова та неповна зайнятість

Для першого — гроші понад усе (він низько оцінює дозвілля як благо). Його вподобання відображає карта кривих байдужості U_{11} , U_{12} , U_{13} . Бажану кількість годин для нього відображає точка H_1 , а оптимальний вибір забезпечується на найвищій кривій байдужості U_{13} у точці A_1 . Відпрацьовуючи H_0D кількість годин, він знаходиться на кривій байдужості U_{12} . Індивід хотів би працювати більше. Тому він прагнути отримати наднормову роботу або шукатиме додаткову роботу на умовах вторинної зайнятості.

Іншій особі, наприклад жінці з маленькою дитиною, навпаки, хотілося б працювати меншу кількість годин, ніж H_0D . Карта байдужості у цьому випадку складається з кривих U_{21} , U_{22} , U_{23} . Якби жінка мала змогу працювати менше ніж H_0D годин і оптимальна кількість часу для неї дорівнювала H_2 , то, незважаючи на зменшення заробітної плати, вона б виграла, перейшовши з кривої байдужості U_{22} на криву U_{23} у точку A_2 , в якій її задоволення від роботи буде максимальним.

Ця модель ґрунтується на припущенні, що обидва працівника не можуть змінювати кількість робочих годин (зазвичай тривалість робочого дня регулюється колективною угодою) і частково пояснює пошук більш гнучких форм зайнятості. Для багатьох працівників можливість самостійно вирішувати, яку саме кількість годин на день (тиждень) працювати, надзвичайно важлива. Тому люди погоджуються

працювати навіть за меншу ставку заробітної плати. Завжди є ті, хто прагне більше заробляти і шукає можливості збільшити свій робочий день (працює понаднормово або шукає роботу за сумісництвом), та ті, хто може собі дозволити або змушений обирати на користь вільного часу, працюючи на півставки чи беручи адміністративні відпустки.

Прагнення зменшити тривалість робочого часу може виявлятися у прогулах. Причинами прогулів можуть бути не тільки хвороби або сімейні проблеми працівника, а іноді навіть просто лінощі. Кількість прогулів буде залежати від того, чи оплачуються лікарняні. Наприклад, у США соціологи виявили, що у тих штатах, де виплати за лікарняними більш щедрі, більше невиходів на роботу через хвороби. Всупереч тому, що американські роботодавці намагаються зацікавити працівників більше працювати (наприклад, проводять своєчасну вакцинацію персоналу, організують спеціальний догляд за хворими дітьми), останні часто не виходять на роботу через хворобу. На практиці відомі випадки, коли компанії запроваджують грошові заохочення, проводять спеціальні лотереї, акції для тих, хто не виходив на лікарняний.

На бажання працівника збільшити тривалість робочого часу може вплинути також висока ставка оплати праці за понаднормову роботу. Розглянемо *рис. 7.12*.

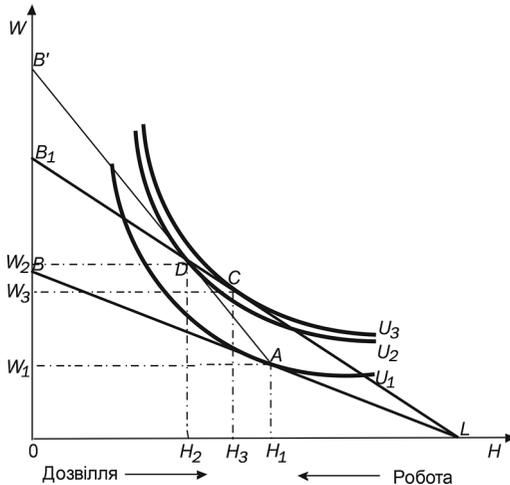


Рис. 7.12. Підвищена ставка оплати за понаднормову роботу та тверда ставка оплати

Бюджетна лінія за твердої ставки оплати — BL . Точка оптимального вибору A відповідає $H_1=8$ годин праці. Денна тарифна ставка становить W_1 . Припустимо, що роботодавець пропонує вищу оплату праці за понаднормові години. Тоді нова бюджетна лінія $B'L$. Точка рівноваги зміститься у положення B на вищу криву байдужості U_2 . За такої ситуації індивід працюватиме H_2 кількість годин та отримуватиме заробітну плату на рівні W_2 . Якщо роботодавець підвищить ставку заробітної плати до рівня, що забезпечуватиме працівнику його денний заробіток W_3 за H_3 годин роботи (нова бюджетна лінія B_1L), то працівник прагнучиме переміститися з точки B у точку C , яка відповідає вищій кривій байдужості U_3 .

Отже, підвищена ставка оплати праці за понаднормову роботу спонукатиме людину працювати більшу кількість годин, ніж за погодинної оплати за твердою ставкою. Вища оплата понаднормової праці з позиції економічної теорії аналогічна цінновій дискримінації на товарному ринку: за різні години праці виплачується різна зарплата. Західні економісти довели, що вищенаведена модель індивідуальної пропозиції праці «дохід — дозвілля» знаходить відображення у реальному житті. Для більшості чоловіків-американців крива пропозиції вигинається ліворуч, тобто ефект доходу переважає ефект заміщення. Еластичність пропозиції становить від $-0,1$ до $-0,2$. Це є свідченням того, що десятивідсоткове збільшення реальної заробітної плати скоротить пропозицію праці на $1-2\%$. Для жінок та підлітків крива пропозиції зі зростанням заробітної плати зростатиме, хоча можливі і виключення.

7.1.3. Вплив податків та програм соціальної допомоги на індивідуальну пропозицію праці

Індивідуальна пропозиція праці формується під дією низки чинників, що визначаються вподобаннями індивіда (зміна карти байдужості у графічному просторі «дохід — дозвілля»), ставкою заробітної плати і розміром нетрудового доходу (лінія бюджетних обмежень). Дослідимо, як на індивідуальну пропозицію праці

впливає податок з доходів фізичних осіб²⁶. Якщо він пропорційний, то його впровадження (або підвищення) для особи, яка має його сплачувати, еквівалентне зниженню особистого доходу, а у випадку незмінних цін на товари та послуги, що вона купує, — і реального доходу. На *рис. 7.13.* це показано зменшенням кута нахилу бюджетної лінії. Проаналізуємо, як зміниться індивідуальна пропозиція праці.

Однозначну відповідь дати важко, оскільки діятимуть різноспрямовані *ефекти доходу та заміщення*. Від того, який з них виявиться сильнішим, залежатиме пропозиція індивідуальної праці. Враховуючи те, що за умови введення податку з доходів фізичних осіб відбувається зниження ставки оплати праці, ефект доходу буде спонукати людину працювати більше годин, а ефект заміщення — менше. Висновок про вплив податку з доходів фізичних осіб на індивідуальну пропозицію праці буде справедливим лише у випадку, якщо податок буде прогресивним. Залежно від ставки податку, ступеня його прогресивності та характеру кривих байдужості переважатиме або ефект доходу (*рис. 7.13а*), або ефект заміщення (*рис. 7.13б*).

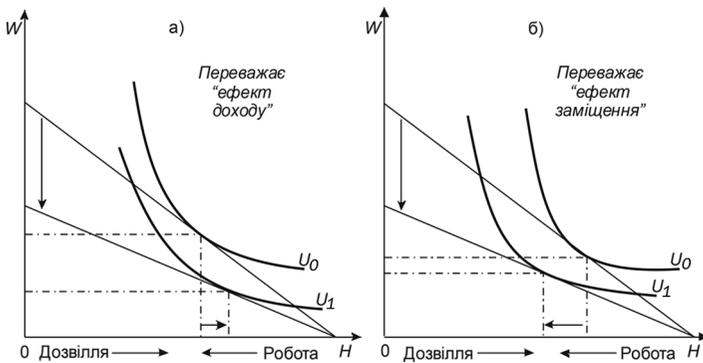


Рис. 7.13. Пропозиція праці та пропорційний податок з доходів фізичних осіб

²⁶ *Податок з доходів фізичних осіб* — податок, який накладається на будь-який дохід, одержаний платником податку або нарахований на його користь від здійснення будь-яких видів діяльності на території України. У багатьох країнах, у тому числі в Україні, застосовується прогресивна шкала оподаткування, тобто чим вищі доходи, тим за вищими ставками сплачуються податки.

Податки впливають не лише на індивідуальну пропозицію праці, а й на ринок праці в цілому. У зв'язку з цим у розвинених країнах набули поширення *державні та суспільні програми соціальної допомоги* окремим категоріям населення, перш за все — малозабезпеченим родинам, з метою підтримки мінімального рівня доходів. Такі програми охоплюють допомогу сім'ям з дітьми, безкоштовні обіди, медичну допомогу тощо. Розміри такої допомоги здебільшого залежать від поточних доходів сімей. У протилежному випадку соціальна допомога зумовлюватиме дію ефекту доходу, що знижуватиме бажання працювати. Відомо, що соціальні допомоги нерідко зменшують мотивацію до праці, спричиняють безвідповідальність, соціальну апатію виникнення позиції утримання тощо.

У країнах Західної Європи та США напрацьований величезний досвід реалізації різносторонніх соціальних програм. Відомі як позитивні, так і негативні наслідки їх застосування.

За допомогою моделі «дохід — дозвілля» розглянемо, як відображаються програми підтримки добробуту на пропозиції праці. Такі програми в США включають:

- 1) гарантію доходу у вигляді *базової допомоги* B , що виплачується суб'єкту за відсутності заробітку;
- 2) *норму втрати допомоги* t . Наприклад, якщо норма становитиме 0,4, то базова допомога знижується на 40 центів на кожен долар заробленого доходу. Це означає, що при ринковій ставці оплати 5 доларів чиста ставка виплати з урахуванням втрати допомоги становитиме 3 долари. Такі програми базуються на принципі негативного податку з доходів фізичних осіб;
- 3) *критичний (беззбитковий) дохід*, тобто той дохід, за якого субсидія дорівнюватиме 0:

$$S=B-tZ,$$

де S — субсидія;

B — базова допомога;

t — норма втрати допомоги;

Z — рівень заробленого доходу [156, 193–196].

Наприклад, якщо $V=4000$ дол.; $t=0,5$; $Z=2000$ дол., то $S=3000$ дол. При цьому $Z+S=5000$ дол. За умови якщо $S=0$, критичний беззбитковий дохід становитиме $Z=V/t=4000/0,5=8000$ дол.

На рис. 7.14 H_0W — бюджетне обмеження за відсутності програми підтримки добробуту. На горизонтальній та вертикальній осях відображаються річні значення заробітку та годин дозвілля (відповідно і роботи).

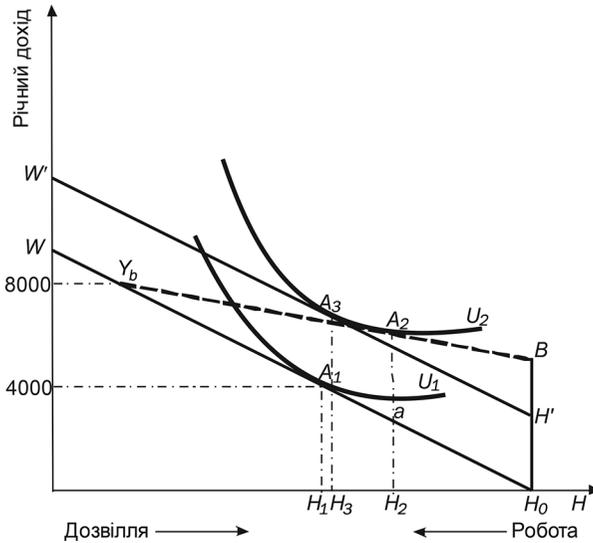


Рис. 7.14. Вплив програм соціальної допомоги на трудову активність працівника

Оптимум для потенційного працівника відображає точка A_1 . У цій точці людина працює H_0H_1 годин праці. Нехай робочий тиждень становить 40 годин, а ставка заробітної плати — 2 дол. Тоді за 50 робочих тижнів дохід становитиме 4000 дол. Після введення програми підтримки доходів з'являється нетрудовий дохід. Його відображатиме нова лінія бюджетного обмеження — H_0BY_bW . H_0B — це базова допомога. Кут нахилу H_0W визначається первинною ставкою оплати праці ($W_1=2$ дол.), а кут нахилу BY_b визначається чистою ставкою оплати, що розраховується за формулою: $W_2=(1-t)W_1$.

Точка Y_b показує критичний рівень доходу, за якого припиняється надання субсидії. Нова точка рівноваги A_2 знаходитиметься

на кривій байдужості U_2 . Загальний грошовий дохід зростає з H_1A_1 до H_2A_2 , зароблений дохід знижується з H_1A_1 до H_2a , а кількість відпрацьованих годин праці з H_0h_1 до H_0H_2 . Зниження реальної ставки оплати праці сприяє різкому скороченню годин праці. Таким чином, скорочення робочого часу зумовлене як ефектом доходу, так і ефектом заміщення. У цій ситуації вони діють на пропозицію праці в одному напрямі: рух з A_1 до A_3 відбувається під дією ефекту доходу, а рух з A_3 до A_2 — під дією ефекту заміщення.

У розвинених країнах світу використовується чимало програм підтримки добробуту. Основна відмінність між ними полягає в диференціації ставки втрати допомоги. Якщо $t=0$, то нова бюджетна лінія BY_b буде паралельна до вихідної H_0W . Ефект заміщення не спрацює, і пропозиція праці знизиться під дією ефекту доходу, тобто її зміна буде незначною. Якщо $t=1$, то бюджетна лінія BY_b буде горизонтальною і ефект заміщення буде максимальним. У результаті найвигіднішим для працівника буде кутовий розв'язок, тобто він взагалі не буде працювати.

Варто зазначити, що дестимулююча дія програм підтримки добробуту не поширюється на працівників, які заробляють достатньо, щоб компенсувати втрату можливості отримувати гроші.

Програми підтримки добробуту мають на меті:

- 1) підтримку малозабезпечених верств населення (основна мета);
- 2) підтримку стимулів до праці;
- 3) надання соціальної допомоги за ціною, прийнятною для суспільства.

Між цілями існує тісний взаємозв'язок. Одна досягається за рахунок іншої. Скажімо, якщо збільшити базову допомогу або поширити її на більшу кількість сімей, то перша мета реалізується за рахунок третьої. Якщо знизити норму втрати допомоги, то дестимулюючий ефект допомоги буде меншим, але разом з цим знизиться і соціальний, оскільки «дешеві програми» не зможуть забезпечити мінімальний рівень споживання для тих, хто його потребує.

Програми підтримки добробуту реалізуються в США з 60-х років минулого століття. Численні дослідження доводять, що вони негативно впливають на пропозицію праці (середнє зниження робочого часу для тих, хто отримував допомогу, в середньому складає: у чоловіків — 9 %, жінок — 14,3 %).

Щодо розробки програм, які б не знижували у людей стимулів до праці, цікавим є досвід впровадження обов'язкового мінімуму роботи для отримання допомоги [156, 198–200]. З рис. 7.15 видно, що для отримання базової допомоги BC людина має відпрацювати H_1 години на день.

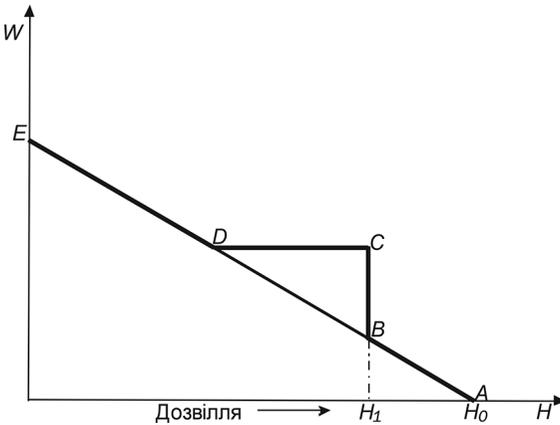


Рис. 7.15. Система підтримки благоустрою: обов'язковий мінімум роботи для отримання допомоги

Бюджетна лінія $ABCDE$ буде ламаною. На відрізку CD ставка втрати допомоги $t=1$ і дестимулюючий ефект високий. Лише за умови виходу на ділянку DE у людини з'являється більше стимулів працювати.

Поруч з програмами підтримки добробуту використовують принципово інший спосіб соціальної підтримки — субсидія заробітної плати. Її отримує лише той, хто працює. Вона може виплачуватись як фіксована доплата або як надбавка до основної заробітної плати. Зростання кута нахилу бюджетної лінії зумовлює ефект заміщення, що збільшує індивідуальну пропозицію праці (рис. 7.16).

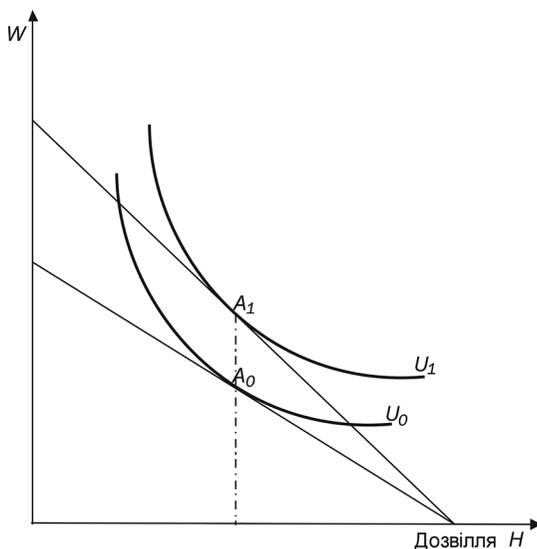


Рис. 7.16. Субсидіювання заробітної плати

Ефект доходу діятиме у протилежному напрямі. На *рис. 7.16* вони взаємно урівноважують один одного і субсидіювання заробітної плати не змінює кількість годин праці. Точка оптимізму переходить з A_0 до A_1 .

7.1.4 Ринкова пропозиція праці

На відміну від кривої індивідуальної пропозиції, що має вигнуту назад форму, крива ринкової пропозиції зростаюча та має позитивний нахил. У попередніх параграфах цього розділу ми наголошували, що у кожного працівника є власні вподобання щодо роботи та дозвілля і критичні межі оплати праці, за якої він погодиться працювати. Тому криві індивідуальних пропозицій різних працівників відповідатимуть різним ставкам оплати праці (*рис. 7.17*).

На графіку відображені криві індивідуальних пропозицій праці чотирьох працівників (A , B , C , D). Для наочності відобразимо їх ставки заробітної плати — 5, 10, 15 та 20 умовних одиниць.

Праворуч відображена ринкова пропозиція праці, що є сумою індивідуальних пропозицій чотирьох працівників. Вона утворена горизонтальним додаванням кривих індивідуальної пропозиції S_L .

Пропозиція праці на галузевому ринку залежатиме від конкуренції на ньому. За умови досконало конкурентного ринку пропозиція праці для підприємства буде абсолютно еластичною. На монополістичному ринку пропозиція праці буде відображатися висхідною лінією.

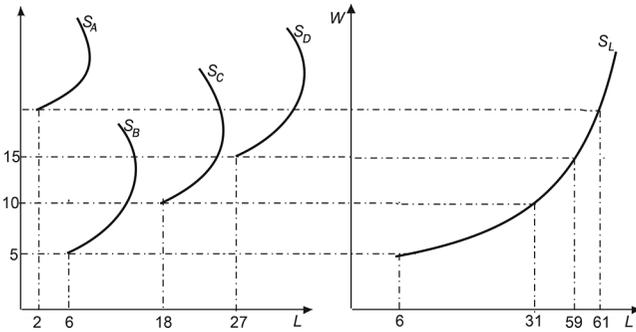


Рис. 7.17. Індивідуальна та ринкова пропозиція праці

У довгостроковому періоді еластичність пропозиції праці вища, ніж у короткостроковому. Це зумовлено тим, що у працівника є більше часу на пристосування до змін на ринку праці (підвищення кваліфікації або перекваліфікації).

На формування ринкової пропозиції праці впливають такі чинники:

- 1) загальна чисельність та склад населення (залежать від народжуваності, смертності, механічного руху тощо);
- 2) рівень економічної активності населення, що визначається бажанням людей приступати до роботи та кидати її заради дозвілля, виходу на пенсію, за сімейними обставинами тощо; на рівень економічної активності також впливає служба в армії, правопорушення та рівень їх розкриття, характер покарання та структура пенітенціарної системи²⁷;

²⁷ Пенітенціарна система (кримінально-виконавча система; від латин. *poenitentia* — розкаяння) — державний інститут, що відповідає за виконання кримінальних покарань, накладених на громадян відповідно до закону. Забезпечує виконання покарання у вигляді позбавлення свободи і утримання підслідних з моменту взяття під варту

3) тривалість робочого часу на тиждень (або на рік), що залежить насамперед від економічної активності та рівня здоров'я населення;

4) якість робочої сили, що визначається рівнями освіти та кваліфікації, досвідом роботи, фізичним та душевним здоров'ям, трудовим вихованням, трудовою мораллю тощо.

На обсяг пропозиції праці в економіці країни впливають не лише рівень реальної оплати праці, а й рівень потреб та прагнення людей до кращого та забезпеченого життя, статево-вікові, шлюбно-сімейні, національні та релігійні особливості.

Люди залежно від віку, професійної підготовки по-різному пристосовуються до досягнень НТП та нововведень. За оцінками соціологів, найвищу ринкову адаптацію мають люди з вищою освітою віком 35 років.

Обсяг та структура пропозиції праці залежить також від існування та діяльності суспільних інститутів. До них належать: система охорони здоров'я, освітні та навчальні заклади, центри професійної підготовки і профорієнтації тощо. Обсяги територіальної та професійної пропозиції праці залежать від транспортної інфраструктури, ринку житла, рівня побутових послуг, що надаються населенню, системи військової служби, засобів масової інформації, політичних та економічних процесів тощо.

У 1999 році експерти Міжнародної організації праці оприлюднили порівняльний аналіз соціальної та економічної політики 240-ка країн на базі статистики тривалості робочого дня, продуктивності праці, зайнятості тощо.

У багатьох країнах, передусім у країнах Західної Європи, у цей період відбувалося скорочення тривалості робочого дня. Такий захід не просто відобразився на загальній ефективності виробництва, а й сприяв підвищенню продуктивності праці кожного працівника. Так, у Ірландії за 16 років кількість відпрацьованих годин скоротилася з 1728 до 1656. Подібні показники мають Данія, Бельгія та Швейцарія. У кінці 1990-х Франція перейшла

до суду. У її підпорядкованості знаходяться слідчі ізолятори, виховні колонії, колонії різного рівня безпеки, виправні центри.

на 35-годинний тиждень, зберігши при цьому позитивну тенденцію до зростання продуктивності праці. Протилежна ситуація характерна для США, де середньостатистичний американець працює 1966 год, що майже на два тижні більше, ніж японець (враховується робота на ринку праці у будь-якій сфері, не виключаючи діяльність менеджера). Найтриваліший робочий день — 2000–2200 год — у країнах Східної Азії: Китай, Бангладеш, Малайзія, Шрі-Ланка, Сінгапур.

Соціальні опитування серед працівників європейських країн переконливо довели, що у міру зростання добробуту зростає привабливість дозвілля.

7.2. Попит на працю

7.2.1. Формування попиту на працю на конкурентному та монопольному ринках товару

Попит на працю (*demand for labour*) — це сукупність робочої сили, яку роботодавці готові найняти на певний період часу за певного рівня ставки заробітної плати.

Попит на працю, як і попит на ресурси виробництва загалом, є похідним, тобто залежить від попиту на товари та послуги, що виробляються, їх ціни, ринкових цін на інші ресурси, можливості заміщення праці іншими факторами виробництва, продуктивності праці тощо.

Проаналізуємо попит на працю у короткостроковому періоді. Для цього введемо кілька обмежень:

- 1) на ринках ресурсів та товарів і послуг існує вільна конкуренція;
- 2) технологія виробництва незмінна;
- 3) кожен підприємець намагається максимізувати прибуток;
- 4) у виробництві використовується фіксована кількість капіталу, ціна якого постійна;
- 5) праця та капітал однорідні, тобто не мають внутрішньої структури (працівники мають однакову кваліфікацію, продуктивність тощо);

б) оплата праці складається тільки з оплати відпрацьованого часу (не враховується оплата відпусток, соціальне страхування, витрати на найм та навчання персоналу тощо).

Дотримання цих припущень дає змогу представити виробничу функцію у вигляді рівняння: $Q=f(L)$, де Q — обсяг виробництва, L — праця. Функція виробництва надає інформацію про внесок кожної одиниці праці у зростання загального обсягу виробництва та дозволяє визначити, за яких витрат праці з урахуванням дії закону спадної віддачі максимізується обсяг виробництва. Внесок праці у виробничий процес обчислюють у натуральних показниках сукупного, середнього та граничного продуктів праці²⁸. На *рис. 7.18* зображено короткострокову виробничу функцію підприємства.

Розглянемо взаємозв'язок між обсягом виробництва та кількістю залученої праці. Крива сукупної продуктивності (*total product of labour, TP_L*), що зображена вгорі, показує динаміку фізичного обсягу продукції відповідно до витрат праці. Ми бачимо, що зі зростанням обсягів праці у виробництві на початковій стадії виробництва сукупна продуктивність стрімко зростає, потім темп зростання відбувається зменшується і зрештою взагалі спадає. Це пояснюється тим, що за фіксованої величини основних засобів збільшення праці можливе лише до певної межі, інакше процес виробництва буде перенасичений працюю.

²⁸ *Сукупний продукт, або сумарна продуктивність праці (total product of labour, TP_L)*, — це загальна кількість продукції, виготовленої з використанням певного обсягу праці за умови незмінності інших факторів виробництва. Сукупний продукт розглядається як потік продукції за певний період часу.

Середній продукт, або середня продуктивність праці (average product of labour, AP_L), — це кількість виготовленої продукції на одиницю праці: $AP_L=TP_L/L$.

Граничний продукт, або гранична продуктивність праці (marginal product of labour, MPL), — це приріст сукупного продукту, або додатковий продукт, що отримано від застосування додаткової одиниці праці: $MP_L=\Delta TP_L/\Delta L$.

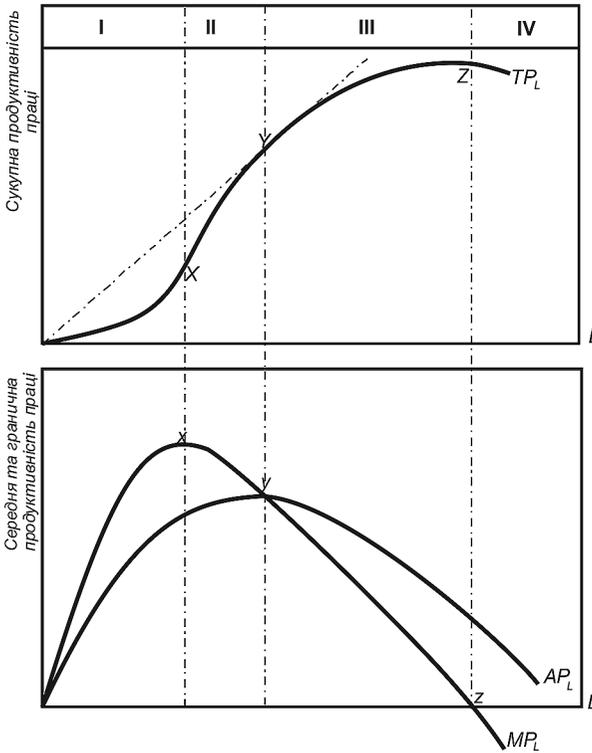


Рис. 7.18. Виробнича функція підприємства у короткостроковому періоді

Вище зображено криві середньої (*average product of labour, AP_L*) та граничної продуктивності праці (*marginal product of labour, MP_L*). Середня продуктивність характеризує обсяг продукції, що припадає на одиницю праці. Гранична продуктивність ілюструє зміну фізичного обсягу продукції, що пов'язана з залученням кожної додаткової одиниці праці. Цей приріст залежить від динаміки сукупної продуктивності.

Таким чином, збільшення у виробництві кількості праці зумовлює динаміку всіх показників продуктивності праці. У зв'язку з цим у розвитку виробництва можна виділити *чотири стадії*:

1. На першій стадії всі показники продуктивності праці зростають, X — точка перегину TP_L , x — точка максимуму MP_L .

2. На другій стадії TP_L зростає меншими темпами, гранична продуктивність (MP_L) починає спадати, а середня (AP_L) продовжує зростати (тобто $MP_L > AP_L$), у точці Y промінь, проведений з початку координат, дотичний до TP_L , y — точка максимуму AP_L .

3. На третій стадії сукупна продуктивність TP_L зростає з затуханням, $MP_L > 0$ та знижується, AP_L також спадає, але меншими темпами; Z — точка максимуму TP_L ; у точці z $MP_L = 0$.

4. На четвертій стадії спадають усі показники продуктивності, а $MP_L < 0$.

Конфігурація кривої сукупної продуктивності ілюструє нерівномірність приростів випуску продукції. Початкова опуклість функції донизу означає, що *обсяг випуску продукції зростає швидше, ніж обсяги залученої праці*, і є проявом **закону зростаючої граничної продуктивності**. Подальша опуклість кривої TP вгору означає, що *зростання обсягу випуску уповільнюється з кожною додатково залученою у виробництво одиницею праці* внаслідок дії **закону спадної віддачі**. Отже, висока економічна ефективність праці може бути забезпечена лише на третій стадії виробництва. Четверта стадія демонструє перенасичення процесу виробництва працею, а звідси — її неефективне використання.

Ринок праці, як і ринок товарів та послуг, може бути як конкурентним, так і неконкурентним. Розглянемо динаміку продуктивності у вартісних показниках для досконалого ринку праці (табл. 7.1).

Таблиця 7.1

**Показники короткострокового попиту підприємства
на працю в умовах досконалої конкуренції**

Чисельність зайнятих, осіб, L	Сукупна продуктивність праці, од., TP_L	Гранична продуктивність праці, од./особу, MP_L	Ціна одиниці продукції, грн, P	Сукупна виручка, грн, TR	Гранична виручка праці, грн/особу, MR_L	Гранична продуктивність у грошовому вираженні, грн, MRP_L
1	2	3	4	5	6	7
1	2	$3 = \Delta 2 / \Delta 1$	4	$5 = 2 \cdot 4$	$6 = \Delta 5 / \Delta 1$	$7 = 3 \cdot 4$
1	24	24	2	48	48	48
2	34	10	2	68	20	20

Продовження табл. 7.1

1	2	3	4	5	6	7
3	43	9	2	86	18	18
4	51	8	2	102	16	16
5	58	7	2	116	14	14
6	64	6	2	128	12	12
7	69	5	2	138	10	10
8	73	4	2	146	8	8
9	75	2	2	150	4	4
10	76	1	2	152	2	2

Перші чотири стовпчики містять дані про чисельність зайнятих, сукупну та граничну продуктивність та ціну одиниці продукції. Сукупна виручка (*total revenue, TR*) підприємства обчислюється як добуток сукупної продуктивності та ціни одиниці продукції. Гранична виручка (*marginal revenue, TR*) характеризує зміну сукупної виручки в результаті залучення додаткової одиниці праці. Стовпчики 1 і 6 формують криву попиту на працю у короткостроковій перспективі. Підприємство буде наймати працівників до тих пір, доки кожен найнятий працівник забезпечуватиме більший приріст сукупної виручки порівняно з приростом його сукупних витрат. У нашому випадку витратами підприємства є оплата праці за певний проміжок часу, наприклад за годину (*wage, W*).

Гранична продуктивність у грошовому вираженні або гранична дохідність (marginal revenue product of labour, MRP_L) характеризує додатковий внесок до сукупного продукту, що досягається за рахунок використання додаткової одиниці праці. В умовах досконалої конкуренції гранична продуктивність у грошовому вираженні дорівнює граничній виручці.

Якщо гранична продуктивність у грошовому вираженні більша за ставку заробітної плати ($MRP_L > W$), то підприємство найматиме працівників, $MRP_L < W$ — звільнятиме. Межею оптимальності залучення додаткових ресурсів є точка, в якій гранична виручка та граничні витрати будуть рівними.

Наприклад, у нашому випадку при заробітній платі 14 грн/год до виробництва доцільно залучити лише 5 працівників, оскільки шостий коштуватиме роботодавцеві 14 грн/год, а приріст валової виручки

складатиме всього 12 грн. Саме при такій кількості праці підприємство максимізуватиме прибуток. Якщо заробітна плата складе 10 грн/год, то підприємству вигідно залучили до роботи 7 працівників і т. д.

В умовах недосконалої конкуренції підприємствам для продажу додаткових одиниць товару щоразу доводиться знижувати ціну. Крива попиту на працю спадатиме внаслідок зниження граничної продуктивності праці у натуральному вираженні та скорочення ціни зі збільшенням обсягів випуску. Розглянемо попит на працю за умов недосконалої конкуренції (табл. 7.2). Із таблиці видно, що натуральні показники у перших трьох колонках лишилися незмінними. Проте ціна одиниці продукції, на відміну від попереднього прикладу, змінна і знаходиться в оберненій залежності до сукупної продуктивності (див. стовпчики 4 та 2). Зниження сукупної та граничної виручки праці зумовлене зниженням ціни (див. стовпчики 5 та 6). Гранична виручка праці менша за граничну продуктивність у грошовому вираженні.

Таблиця 7.2

Показники короткострокового попиту підприємства на працю в умовах недосконалої конкуренції

Чисельність зайнятих, осіб, L	Сукупна продуктивність праці, од., TP_L	Гранична продуктивність праці, од./особу, MP_L	Ціна одиниці продукції, грн, P	Сукупна виручка, грн, TR	Гранична виручка праці, грн/особу, MR_L	Гранична продуктивність у грошовому вираженні, грн, MRP_L
1	2	$3=\Delta 2/\Delta 1$	4,0	$5=2\cdot 4$	$6=\Delta 5/\Delta 1$	$7=3\cdot 4$
1	24	24	2,0	48,0	48,0	48,0
2	34	10	1,9	64,6	16,6	19,0
3	43	9	1,8	77,4	12,8	16,2
4	51	8	1,7	86,7	9,3	13,6
5	58	7	1,6	92,8	6,1	11,2
6	64	6	1,5	96,0	3,2	9,0
7	69	5	1,4	96,6	0,6	7,0
8	73	4	1,3	94,9	-1,7	5,2
9	75	2	1,2	90,0	-4,9	2,4
10	76	1	1,1	83,6	-6,4	1,1

Визначимо величину цієї різниці на прикладі другого зайнятого. Виготовлений ним продукт (10 одиниць) оцінюється на ринку у 19 грн (10·1,9). Однак це не означає, що він збільшує дохід підприємства на цю суму. Фактично збільшення випуску продукції на 10 одиниць зумовило зменшення ціни не лише на цю продукцію, а й на попередні 24 одиниці. Втрати доходу за рахунок різниці у ціні складуть 2,4 грн (0,1·24), що відповідає різниці між шостим та сьомим стовпчиками другого рядка (19–6,6). Тому крива попиту в умовах недосконалої конкуренції матиме більший нахил. На такому ринку виробник менше реагуватиме на зміну заробітної плати при залученні праці. Йому вигідніше обмежити обсяги випуску та наймати меншу кількість працівників. Так, якщо заробітна плата складе 12 грн, то на досконало конкурентному ринку праці буде найнято 6 працівників (табл. 7.1), а на недосконалому — всього 4 (табл. 7.2). Розглянемо криву попиту на працю (рис. 7.19).

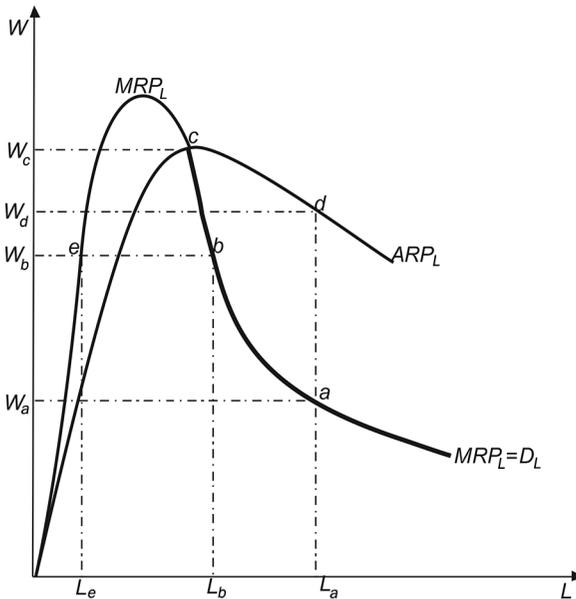


Рис. 7.19. Крива попиту на працю

Якщо ціна праці становитиме W_a , то підприємству доцільно найняти L_a одиниць праці. За таких умов *гранична продуктивність*

у грошовому вираженні дорівнюватиме ставці заробітної плати ($MRP_L = W$), отже, підприємство максимізує прибуток. За ціною W_b у виробництві доцільно використати L_b одиниць праці. Таким чином, кожна точка кривої показує кількість праці L , що необхідна підприємству за певного рівня ціни на працю W . Відрізок лінії MRP_L є кривою попиту на працю (див. на рис. 7.19 відрізок, що виділено жирним). Лінія ARP_L характеризує середню продуктивність у грошовому вираженні (*average revenue product of labour, ARP_L*), що обчислюється, як виручка за одиницю продукції:

$$ARP_L = AP_L \cdot P = (TP_L \cdot P) / L$$

Підприємство припиняє випуск продукції, якщо її ціна нижча середніх змінних витрат праці (*average variable costs of labour, AVC_L*), у нашому випадку — витрат на працю. На графіку середні витрати на працю — це ціна одиниці праці (тобто ставка заробітної плати W), а лінія ARP_L показує виручку від продажу продукції, що припадає на одиницю праці. Якщо $ARP_L < W$, то виробництво збиткове. Така ситуація економічно недоцільна, тому відрізок кривої MRP_L , на якому гранична продуктивність у грошовому вираженні дорівнюватиме ставці заробітної плати, але остання все ще перевищуватиме середню продуктивність у грошовому вираженні (відрізок, де $W > W_c$), не може бути кривою попиту на працю.

Зростаючий відрізок кривої MRP_L також не може бути кривою попиту на працю. Дійсно, якщо $W = W_b$ і підприємство залучатиме L_e одиниць праці, то воно не знаходитиметься у рівновазі, оскільки, наймаючи додаткові одиниці праці, підприємство перебуватиме все ще у вигідних умовах найму $MRP_L > W$. Лише точка b на спадному відрізку кривої MRP_L , у якій $W = W_b$, буде точкою рівноваги. Таким чином, крива попиту на працю TD_L — це спадний відрізок MRP_L , розташований нижче ARP_L ²⁹.

²⁹ Висновок про те, що крива попиту підприємства на працю TD_L відповідає спадному відрізку кривої MRP_L , можна довести алгебраїчно: $MP_L \cdot P = W$, або $\Delta Q / \Delta L \cdot P = W$. Звідси $\Delta Q^2 / \Delta L^2 \cdot P = \Delta W / \Delta L$. Відповідно до закону спадної віддачі: $\Delta Q^2 / \Delta L^2 < 0$; якщо враховувати, що ціни на товари додатні ($P > 0$), то $\Delta W / \Delta L < 0$. Отже, функція попиту на працю — спадна.

На конкурентному ринку праці крива пропозиції праці TS_L буде горизонтальною лінією. Проаналізуємо рівновагу фірми на конкурентному ринку праці.

На *рис. 7.20* TD_L — крива попиту на працю, W_1 — ставка заробітної плати, L_1 — чисельність робочої сили, що максимізує прибуток підприємства. При зниженні ставки заробітної плати до рівня W_2 обсяг попиту на працю зростає з L_1 до L_2 .

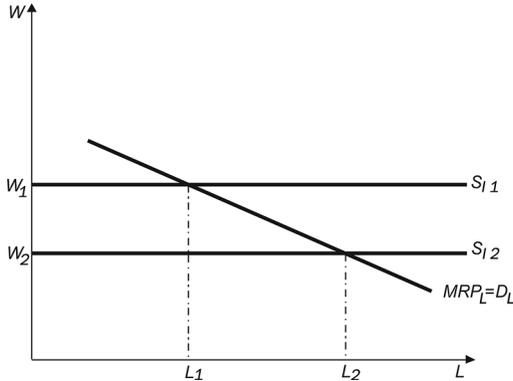


Рис. 7.20. Рівновага підприємства на конкурентному ринку праці

Порівнюючи попит на працю на конкурентному і монопольному ринках готової продукції, можна побачити, як впливає монополізація ринку на зайнятість (*рис. 7.21*).

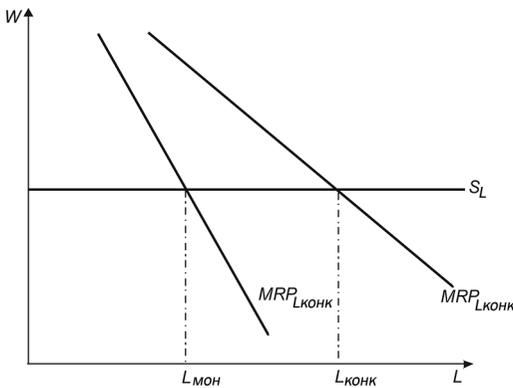


Рис. 7.21. Попит підприємства на працю на конкурентному та монопольному ринках

Лінія MRP_L на конкурентному ринку товарів і послуг є більш пологою порівняно з монопольним ринком. Це пояснюється тим, що зі зростанням обсягів залученої до виробництва праці величина MRP_L знижується відповідно закону спадної віддачі. Проте на монопольному ринку таке спадання характеризується більшими темпами, оскільки підприємство знижує ціну для збільшення об'єму реалізації ($MP_L < P$), отже, MP_L також скорочується. За фіксованої ціни на працю підприємства з монопольною владою на ринку товарів та послуг будуть наймати менше працівників (або використовувати меншу кількість робочого часу), ніж підприємства, що діють на досконало конкурентному ринку.

Вибір кількості праці для підприємства, що максимізує прибуток, відповідає умові оптимальності: **граничний продукт у грошовому вираженні еквівалентний граничним витратам на працю**. Це правило справедливе для всіх типів ринків.

З погляду продуктивності попит на працю — це гранична продуктивність у грошовому вираженні, що обчислюється за формулами: $MRP_L = MP_L \cdot MR$ або $MRP_L = MP_L \cdot P$. Тому фактори, що впливають на величину одного з множників у правій частині рівнянь, є детермінантами попиту на працю. Так, зростання ціни на товар зумовить зрушення кривої попиту вправо та сприятиме зацікавленості підприємства в наймі додаткової кількості працівників або збільшенні тривалості робочого часу.

Зростання продуктивності праці зсуне праворуч криву сукупної та граничної продуктивності. Отже, всі чинники, що впливають на продуктивність праці (наприклад, покращання якості робочої сили та інших ресурсів, застосування нової технології тощо) одночасно зумовлюватимуть попит на працю та рівень зайнятості.

7.2.2. Попит на працю у довгостроковому періоді та ринковий попит на працю

У попередньому пункті ми з'ясували, що зростання заробітної плати сприятиме зниженню обсягу попиту на працю. Таке зниження можна пояснити проявом **ефекту масштабу** або

ефекту випуску (*scale effect*). Він полягає у тому, що зростання заробітної плати збільшує витрати підприємства, зокрема граничні, а це за інших рівних умов має призвести до скорочення об'єму випуску продукції, а відтак до зменшення чисельності зайнятих.

Ефект масштабу діє у короткостроковому періоді, коли праця є змінним чинником виробництва, а решта — постійні. У довгостроковому періоді всі ресурси — змінні. Підприємства можуть залучати до виробництва додатковий основний капітал та землю, модернізувати техніку й технологію тощо. Це безпосередньо відображається на попиті на працю. Тому поруч з ефектом масштабу необхідно враховувати **ефект заміщення** (*substitution effect*). Він полягає в тому, що зміна співвідношення цін на працю та капітал сприяє зменшенню обсягів відповідних ресурсів у виробництві. Перевага надаватиметься тому ресурсу, який буде дешевшим щодо інших. Внаслідок цього кількість зайнятих змінюватиметься. Тому в довгостроковому періоді крива попиту матиме менший нахил порівняно з короткостроковим (рис. 7.22).

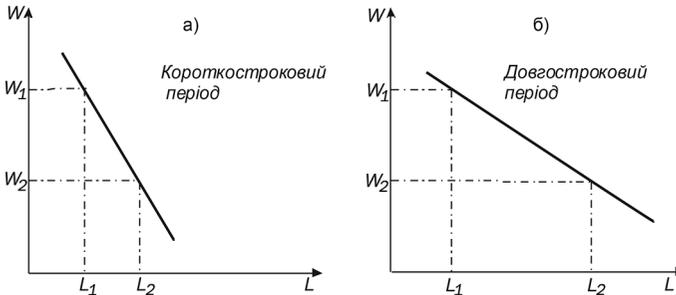


Рис. 7.22. Попит підприємства на працю у короткостроковому та довгостроковому періодах

У короткостроковому періоді зростання заробітної плати сприяє зниженню зайнятості тільки через ефект масштабу; в довгостроковому — з появою можливості заміщувати зростаючу в ціні працю капіталом діє ефект заміщення.

Відповідно до основного **правила мінімізації видатків на заданий обсяг продукції** мінімальні витрати на будь-який її обсяг підприємство забезпечує за такого співвідношення ресурсів, для якого відношення граничних продуктивностей усіх видів ресурсів до їх цін є

однаковим. Тобто **остання грошова одиниця, витрачена на кожен ресурс, має забезпечувати однаковий приріст випуску — однаковий граничний продукт:**

$$\frac{MP_L}{W} = \frac{MP_K}{R_K},$$

де W та R_K — ціни на працю та капітал.

Це правило ґрунтується на припущенні, що підприємство не в змозі впливати на ціни ресурсів, оскільки ринки ресурсів є конкурентними. Якщо підприємство на ринках ресурсів має монополістичну владу та може обсягами власних закупок ресурсів впливати на їх ціну, рівняння матиме інший вигляд:

$$\frac{MP_L}{MRC_L} = \frac{MP_K}{MRC_K},$$

де MRC_L та MRC_K — граничні витрати на працю та капітал³⁰.

Оскільки на конкурентних ринках ресурсів $MRC_L = W$, а $MRC_K = R_K$, то ці рівняння є тотожними.

За допомогою ізоквант³¹ та ізокости³² відобразимо точку рівноваги підприємства на ринку факторів виробництва (рис. 7.23).

Якщо у процесі виробництва використовують лише два змінні фактори: працю (L) та капітал (K), за відповідними цінами (W та R_K), то сукупні витрати (*total costs*, TC) на придбання праці та капіталу у всіх можливих комбінаціях можна визначити за формулою:

$$TC = W \cdot L + R_K \cdot K,$$

³⁰ *Граничні витрати на ресурси (marginal resources costs, MRC)* — це зміна витрат на ресурси внаслідок купівлі ще однієї одиниці ресурсу, або додаткові видатки на залучення у виробництво додаткової одиниці ресурсу.

³¹ *Ізокванта (isoquant)* — це крива, що відображає різні варіанти поєднання ресурсів, які можуть бути використані для виробництва певного обсягу продукції. Криві ізоквант ніколи не перетинаються. Чим далі ізокванта від початку координат, тим більшому обсягу виробництва продукції вона відповідає.

³² *Ізокоста (isocost line)* — це лінія, що відображає однакові сукупні витрати на придбання капіталу та праці.

а кількість залученого до виробництва капіталу:

$$K = \frac{TC}{R_K} - \frac{W}{R_K} \cdot L,$$

де L, K — обсяги праці та капіталу відповідно.

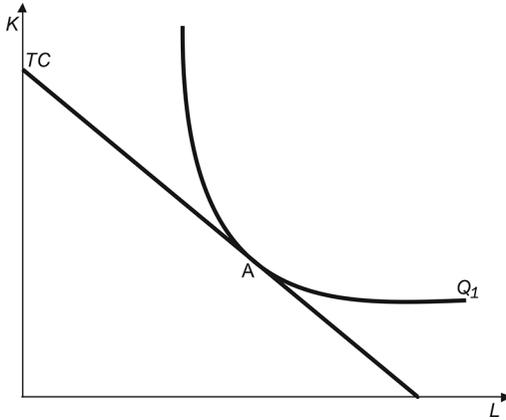


Рис. 7.23. Оптимальне поєднання праці та капіталу

Кутовий коефіцієнт ізокости визначається співвідношенням цін на одиницю ресурсів праці та капіталу ($-\frac{W}{R_K}$). У точці A забезпечується оптимальне поєднання факторів виробництва для обсягу випуску Q_1 . У цій точці гранична норма технологічного заміщення³³ працею капіталу дорівнюватиме оберненому співвідношенню цін ресурсів:

$$MRTS_{LK} = \frac{\Delta K}{\Delta L} = -\frac{W}{R_K}.$$

Оскільки $\frac{\Delta K}{\Delta L} = -\frac{MP_L}{MP_K}$ (за умови, що $Q = \text{const}$), то $\frac{W}{R_K} = \frac{MP_L}{MP_K}$, або $\frac{MP_L}{W} = \frac{MP_K}{R_K}$ — умова оптимального поєднання ресурсів.

³³ Гранична норма технологічного заміщення (*marginal rate of technical substitution, MRTS*) — це кількість одного ресурсу, від якої треба відмовитись, щоб за даного технічно ефективного обсягу випуску використати додаткову одиницю іншого ресурсу.

Розглянемо ефекти масштабу та заміщення, що зображені на рис. 7.24.

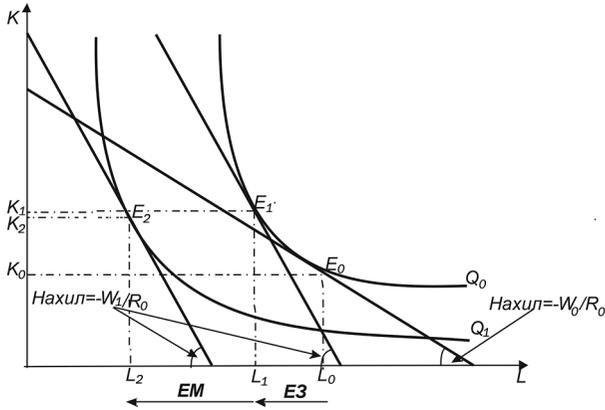


Рис. 7.24. Ефекти масштабу та заміщення при підвищенні ставки заробітної плати

Обидва ефекти діють в одному напрямі та підсилюють один одного. Спочатку співвідношення праці та капіталу за рівня заробітної плати W_0 та обсягу випуску Q_0 відповідає значенням L_0 та K_0 . Точка рівноваги E_0 лежить на ізокванті Q_0 . Зростання заробітної плати до W_1 змінює нахил ізокошти з $-\frac{W_0}{R_0}$ до $-\frac{W_1}{R_0}$. Точка E_1 показує нове співвідношення праці та капіталу, що забезпечує попередній обсяг випуску Q_0 . Рух з точки E_0 у точку E_1 ілюструє ефект заміщення, за якого споживання праці знизиться з L_0 до L_1 . Зростання заробітної плати збільшить витрати підприємства і сприятиме скороченню обсягу випуску з Q_0 до Q_1 . Точка рівноваги буде відображатися на іншій ізокванті з кутом нахилу $-\frac{W_1}{R_0}$ в точку E_2 . Скорочення споживання праці з L_1 до L_2 ілюструє ефект масштабу. Загальний ефект виражатиметься зниженням зайнятості з L_0 до L_2 .

Подібно до цього можна аналізувати різні види праці, оскільки вони також можуть різнитися за продуктивністю та ставками оплати праці. Наприклад, якщо MP_{L1} та W_1 — гранична продуктивність та ставка заробітної плати кваліфікованих працівників, а MP_{L2}

та W_2 — некваліфікованих працівників, то роботодавець намагатиметься оптимізувати витрати, але вже стосовно не праці та капіталу, а щодо різних видів праці:

$$\frac{MP_{L1}}{W_1} = \frac{MP_{L2}}{W_2} \text{ або } \frac{MP_{L1}}{MP_{L2}} = \frac{W_1}{W_2}.$$

Співвідношення граничних продуктів двох різних видів праці має відповідати співвідношенню їх заробітних плат. Зазвичай обидва параметри для кваліфікованих працівників вищі, ніж для некваліфікованих. Між двома видами праці можуть спостерігатися різні взаємозв'язки: для підприємства вони можуть бути як взаємозамінні, так і взаємодоповнюючі, залежно від специфіки виробництва та технології. Коли одним видом праці можна замінити інший, зростання заробітної плати у одній групі робітників призведе до підвищення попиту на працю іншої. І навпаки, якщо зростання заробітної плати працівників основного виробництва зумовлює падіння зайнятості допоміжних робітників це означає, що один вид праці доповнює інший.

Ринковий попит на працю (*market demand for labor*) не завжди можна визначити простим додаванням по горизонталі індивідуальних попитів підприємств певної галузі на працю. Якщо ці підприємства не конкурують між собою на ринку товарів та послуг, то таке додавання можливе. Якщо вони конкурують на товарному ринку, то просте додавання дасть хибний результат (рис. 7.25).

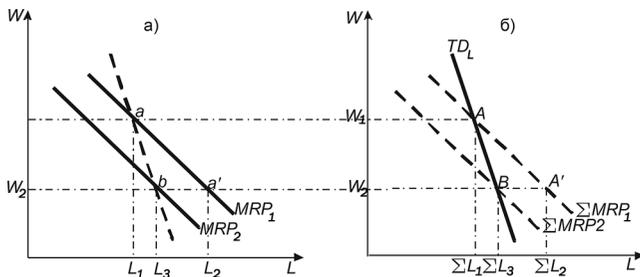


Рис. 7.25. Побудова кривої ринкового попиту на працю

Ліворуч представлений попит окремого підприємства на працю, праворуч — попит на працю галузі в цілому. Попит

підприємства на працю характеризує лінія $MRP_1 = MP_L \cdot P$, де P — ціна товару. За ставкою заробітної плати W_1 у точці a підприємство досягає рівноваги на ринку праці, зайнятість встановлюється на рівні L_1 , а обсяг праці, яка використовується у галузі, дорівнює ΣL_1 . З'ясуємо, що відбуватиметься, якщо ставка заробітної плати знизиться з W_1 до W_2 на кожному підприємстві, а отже, і в галузі в цілому. На перший погляд точка рівноваги має бути розміщена в a' , і нова кількість зайнятих дорівнюватиме L_2 . За таких умов сукупний галузевий попит на працю становитиме ΣL_2 . Одночасне зниження заробітної плати на всіх підприємствах сприятиме зниженню витрат виробництва на кожній з них, що в умовах вільної конкуренції позитивно відобразиться на ціні товару P . Лінія MRP_1 зрушиться вліво у положення MRP_2 . Тому новою точкою рівноваги підприємства буде точка b , а рівноважному обсягу праці відповідатиме значно менше, порівняно з L_2 , значення L_3 . Галузева рівновага досягатиметься у точці B , а сукупний ринковий попит на працю складатиме ΣL_3 . З'єднавши точки A і B , отримаємо обернено пропорційну лінію галузевого попиту на працю, що матиме більший нахил, аніж за умови простого додавання кривих попиту на працю.

7.2.3. Еластичність попиту на працю.

Закони Хікса-Маршала

Еластичність попиту на працю за заробітною платою (*own-wage elasticity of labor demand*) характеризує попит на працю. Коефіцієнт еластичності визначається як *відносна відсоткова зміна зайнятості певного виду праці до відсоткової зміни заробітної плати цього виду праці*:

$$E_D^L = \frac{\Delta L / L}{\Delta W / W}.$$

Оскільки зі зростанням заробітної плати обсяг попиту роботодавця на працю знижується, то E_D^L завжди буде меншим нуля. Тому

значення коефіцієнта оцінюють за модулем. Якщо $|E_D^L| > 1$, то попит на працю еластичний (*elastic demand for labor*). Якщо $|E_D^L| < 1$ — нееластичний (*inelastic demand for labor*). Мінімальне значення коефіцієнта еластичності праці — нуль (за таких умов лінія попиту на працю буде вертикальною), а максимальне — нескінченність (лінія попиту на працю — горизонтальна). Значення коефіцієнта еластичності праці на різних ділянках кривої попиту суттєво різняться. Тому коректно говорити про те чи інше його значення лише у певному діапазоні ставки заробітної плати та обсягу попиту на працю, на певному відрізку кривої попиту або в точці. Урахування еластичності попиту на працю в діапазоні ставок заробітної плати є вкрай важливим при проведенні аналізу та прогнозу різноманітних аспектів соціально-трудої сфери.

Еластичність попиту на працю за заробітною платою залежить від низки закономірностей, які враховують тісний взаємозв'язок ринку праці з ринком капіталу та ринком товарів і послуг, їх називають **законами Хікса-Маршала**, або **законами похідного попиту** (*Hicks-Marshall laws of derived demand*) [156, 97]. Закони проголошують, що еластичність попиту на працю за заробітною платою, за інших рівних умов, буде тим вищою, чим:

- 1) вища цінова еластичність попиту на кінцеву продукцію фірми;
- 2) легше замінити певний вид праці іншими чинниками виробництва, зокрема капіталом;
- 3) вища еластичність пропозиції інших чинників виробництва;
- 4) вища частка витрат на працю в загальних витратах виробництва [156, 97].

Розглянемо дію цих законів. **Перший закон Хікса-Маршала:** чим вища цінова еластичність попиту на товар, тим вища еластичність попиту на працю за заробітною платою.

Цей закон ілюструє похідний характер попиту на працю від попиту на продукт. Зниження заробітної плати, і як наслідок — загальних витрат виробництва, призведе до зниження ціни на продукт, що пропонує виробник. Якщо попит на продукт еластичний, то зниження його ціни сприятиме помітному зростанню попиту на нього, а звідси — і збільшенню об'ємів виробництва. У результаті

ефект масштабу зумовить залучення додаткових одиниць праці. Якщо попит на товар нееластичний, то зниження заробітної плати працівників не сприятиме помітному зростанню обсягу закупівель товару і зростання зайнятості буде несуттєвим.

Дія першого закону Хікса-Маршала дає змогу пояснити низку обставин на ринку праці.

1. Ефект масштабу (випуску) проявляється по-різному залежно від того, яка продукція виготовляється. У галузях, що випускають товари (послуги) першої необхідності, працівникам простіше домогтися підвищення заробітної плати, не боячись при цьому масових звільнень. Оскільки попит на такі товари нееластичний, то й попит на працю буде нееластичний. Тому можливе зростання заробітної плати без зниження зайнятості.

2. Попит на працю для підприємства-монополіста на товарному ринку менш еластичний, ніж попит на конкурентному ринку. Це пов'язано з тим, що замінити продукцію монополіста складно. Оскільки попит на таку продукцію буде нееластичним, то й попит підприємства-монополіста на працю також буде нееластичним.

3. У довгостроковому періоді попит на працю більш еластичний, ніж у короткостроковому періоді. Попит на товар буде еластичнішим, якщо споживач матиме більше часу на вибір, на зміну власних вподобань та звичок.

4. Попит на продукцію галузі менш еластичний порівняно з попитом на продукцію підприємства. Відомо, що продукція галузі — це більш агрегована група товарів, яку важко замінити, водночас один вид продукції підприємства можна замінити іншим.

Другий закон Хікса-Маршала: чим легше замінити певний вид праці іншими чинниками виробництва, тим вища еластичність попиту на працю за заробітною платою [156, 98].

Пояснити дію цього закону можна з використанням показника еластичності заміщення. Гранична норма технологічного заміщення $MRTS_{LK}$ показує кількість капіталу, яка може бути вивільнена за певного обсягу виробництва при збільшенні праці на одну додаткову одиницю:

$$MRTS_{LK} = -\frac{\Delta K}{\Delta L}.$$

Показник еластичності заміщення не залежить від одиниць вимірювання об'ємів залучених ресурсів. Він показує, на скільки відсотків має змінитися співвідношення між кількістю ресурсів, щоб $MRTS_{LK}$ змінилася на 1 %.

$$E_{LK}^D = \frac{\Delta(K/L)/(K/L)}{\Delta MRTS / MRTS}.$$

Оскільки умова оптимального поєднання праці та капіталу має вигляд:

$$MRTS_{LK} = -\frac{\Delta K}{\Delta L} = -\frac{W}{R_K},$$

$$\text{то: } E_{LK}^D = \frac{\Delta(K/L)}{K/L} : \frac{\Delta(MRTS)}{MRTS} = \frac{\Delta(K/L)/(K/L)}{\Delta(W/R_K)/(W/R_K)} = \frac{\Delta \ln(K/L)}{\Delta \ln(W/R)}.$$

Чим вища еластичність заміщення, тим вищий ступінь заміщення праці та капіталу. Якщо $E_{DK}^L = 0$, то вони взаємодоповнюють один одного та можуть бути використані лише в певних фіксованих пропорціях. На *рис. 7.26* ізокванти ілюструють абсолютну взаємодоповнюваність праці та капіталу. Якщо $E_{DK}^L \rightarrow \infty$, то праця та капітал — взаємозамінні. На *рис. 7.27* зображено ізокванти, що ілюструють абсолютну взаємозаміщуваність праці та капіталу: $MRTS_{LK} = \text{const}$.

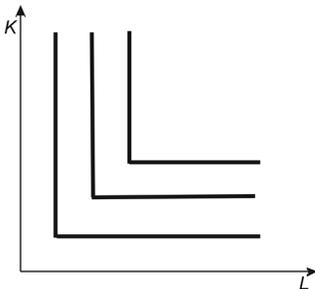


Рис. 7.26. Карта ізоквант для взаємодоповнюючих факторів виробництва

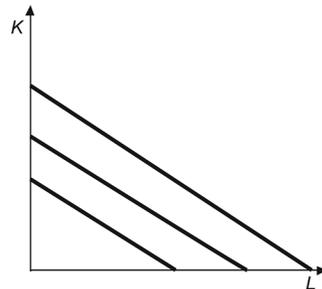


Рис. 7.27. Карта ізоквант для взаємозамінних факторів виробництва

Аналізуючи ефект заміщення, можна побачити, що співвідношення цін праці та капіталу – $\frac{W}{R_K}$ (див. рис. 7.24 (зміна тангенсу кута нахилу ізোকости)) сприяє зміні співвідношення праці та капіталу у виробництві. Чим вище буде значення E_{LK}^D , тим більш згладженими будуть ізокванти, тим більший ефект (у вигляді зміни L) зумовить зміна співвідношення цін праці та капіталу.

Величина коефіцієнта еластичності заміщення безпосередньо залежить від технологічних особливостей виробництва. Якщо праця легко замінюється іншими ресурсами, то зростання заробітної плати працівників може спровокувати подібне заміщення й зумовити звільнення людей. Якщо працівники відчувають, що вони технологічно незамінні, то вони сміливіше вимагатимуть підвищення заробітної плати. Технічні можливості заміщення чинників виробництва вимагають витрат часу. Чим більше часу, тим сильніше діятиме ефект заміщення.

Третій закон Хікса-Маршала: чим вища еластичність пропозиції інших чинників виробництва, тим еластичніший попит на працю за заробітною платою [156, 99].

Еластичність пропозиції капіталу показує, на скільки відсотків збільшиться обсяг пропонованого на ринку капіталу в результаті зростання його ціни на 1%. На рис. 7.28. зображена еластична (а) та нееластична (б) пропозиція капіталу.

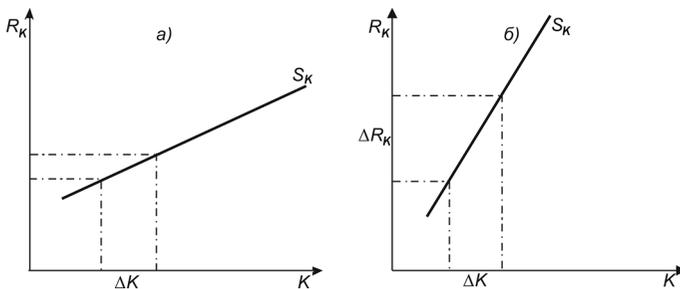


Рис. 7.28. Еластична та нееластична пропозиція капіталу

З рисунка бачимо, що однаковій зміні обсягу залученого капіталу (ΔK) відповідає різна зміна його ціни (ΔR_K). За нееластичної пропозиції введення в дію додаткових одиниць обладнання, машин тощо

буде дорожчим, ніж при еластичній пропозиції. Відповідно, якщо підприємство вирішить замінити працю капіталом, то це зумовить значне зростання його витрат.

Звичайно, зростання закупок капіталу одним підприємством не змінить його ринкової ціни (якщо це не моносонія на ринку капіталу). Якщо в галузі відбудеться зростання заробітної плати працівників, то більшість виробників намагатимуться замінити працю капіталом і збільшуватимуть обсяг попиту на нього, купуючи машини та обладнання. За еластичної пропозиції капіталу це не викличе значного росту цін на нього і підприємства зможуть реалізувати таку заміну: частка капіталу зросте, а праці — знизиться. Якщо пропозиція капіталу нееластична, то заміщення праці капіталом буде дорожчим, оскільки капітал за цих умов зросте в ціні. Отже, чим еластичніша пропозиція капіталу, тим активніше витіснитиметься робоча сила і тим еластичнішим буде попит на працю.

Четвертий закон Хікса-Маршала: *чим більша частка витрат на працю в загальних витратах виробництва, тим еластичніший попит на працю за заробітною платою* [156, 99].

Якщо праця — єдиний ресурс, то зростання заробітної плати, а отже, і загальних витрат (скажімо на 40 %) зумовить зростання цін на товар, зниження збуту і, як наслідок, — значне скорочення обсягів праці, що використовується для виробництва цього товару. Проте якщо витрати на працю складають лише 50 % сукупних витрат, то 40 % зростання заробітної плати сприятиме зростанню сукупних витрат усього на 20 % і зниження збуту, обсягів випуску продукції та попиту на працю буде не дуже вагомим.

У галузях, де частка живої праці у структурі витрат вагома, підвищення заробітної плати відчутно відобразиться на зростанні витрат та зумовить значне зниження зайнятості порівняно з галузями, що мають невелику частку витрат на працю. Це означає, що працівникам високо механізованих та автоматизованих підприємств, на яких основні витрати припадають на амортизаційні відрахування, сировину, матеріали, енергію, паливо, простіше домогтися підвищення заробітної плати без ризику звільнень.

Проте четвертий закон Хікса-Маршала має обмежену дію. Він реалізується тільки у випадку, якщо еластичність заміщення праці капіталом нижча від еластичності попиту на працю $|E_{LK}^D| < |E^D|$ — умова Хікса. Оскільки зростання заробітної плати може викликати як реакцію виробника (заміщення праці капіталом), так і реакцію споживача (скорочення закупок товару, що подорожчав внаслідок зростання витрат). Та ситуація, яку простіше реалізувати (тобто де еластичність вища), і буде значною мірою впливати на зміни в зайнятості. Якщо умова Хікса не забезпечуватиметься, то при значно вищій еластичності заміщення праці капіталом підприємство (навіть маючи більшу частку заробітної плати в сукупних витратах) швидше замінить працю капіталом, ніж споживач через подорожчання товару замінить його іншим.

Закони Хікса-Маршала дають змогу пояснити окремі економічні процеси та явища, пов'язані з соціально-трудовими відносинами та функціонуванням ринку праці, зокрема діяльність профспілок. Профспілки успішніше функціонують у галузях з нееластичним попитом на працю. Зазвичай профспілка намагається знайти баланс у реалізації двох цілей — зростання заробітної плати та зайнятості. Їй доводиться йти на компроміс, оскільки зростання заробітної плати, у повній відповідності до закону попиту, зумовить зниження зайнятості. Очевидно, що за нееластичного попиту на працю така втрата буде значно меншою, ніж за еластичного.

Перший закон похідного попиту пояснює, чому профспілки часто використовують заходи, метою яких є зниження еластичності попиту на продукцію галузі, оскільки це сприятиме зниженню еластичності попиту на працю. Профспілки рішуче борються з появою на галузевих ринках товарів-замінників (особливо імпортованих). Адже відсутність вибору у споживачів суттєво знижує еластичність попиту на продукт. З метою зниження конкурентоздатності імпортованих товарів профспілки наполягають на запровадженні високого ввізного мита, адміністративних обмежень тощо.

Другий закон похідного попиту пояснює, чому профспілки намагаються протидіяти технологічним нововведенням у своїй галузі, що сприятимуть підвищенню еластичності заміщення праці капіталом і, як наслідок, — еластичності попиту на працю. Наприклад, американські

профспілки операторів типографічного набору довго опиралися введенню комп'ютерного набору [138, 126]. У галузях, де праця кваліфікованих працівників не може бути повністю заміщена капіталом (наприклад, пілоти громадянської авіації), профспілки діють жорстко та рішуче.

Третій закон похідного попиту пояснює, чому профспілки зацікавлені в тому, щоб ціни на інші чинники виробництва зростали. Наприклад, профспілки будівельників США активно підтримували прийняття Акту Девіса-Бекона, відповідно до якого підрядчики, що виконували держзамовлення, мали сплачувати решті працівників таку саму заробітну плату, як і членам профспілки. У цьому випадку еластичність пропозиції працівників, які не були членами профспілки та в цій конкретній ситуації виступали як замітник, стала значно нижчою, бо роботодавцям довелося підвищувати їм заробітну плату. Як наслідок — мета профспілок була досягнута і еластичність попиту на працю членів профспілки лишилася низькою [156, 127].

Четвертий закон похідного попиту пояснює, чому, наприклад, профспілки авіапілотів діють успішно. Частка витрат авіакомпаній на заробітну плату членів екіпажів незначна. Зростання заробітної плати не супроводжується скороченням зайнятості, тобто еластичність попиту на працю низька. Невеликі, так звані «цехові», профспілки, які об'єднують лише частину робітників галузі (електриків, слюсарів тощо), можуть досягти швидшого підвищення заробітної плати для членів профспілки.

Концепція еластичності попиту на працю може бути використана для аналізу різноманітних економічних процесів на ринку праці. З курсу мікроекономіки ми знаємо, що від запровадження податку втрати несуть як продавець, так і покупець, незалежно від того, на кого лягає податковий тягар. Співвідношення втрат обох сторін залежить від еластичності попиту та пропозиції на товар. Крім того, на ринку праці виникає проблема розподілу втрат від податків на заробітну плату між працівниками та роботодавцями.

Роботодавці у багатьох країнах повинні робити відрахування у соціальні фонди (пенсійний, медичний, страхування на випадок безробіття тощо). Ці виплати для роботодавця фактично мають форму цільових податків на заробітну плату і розраховуються як відсоток від останньої.

На рис. 7.29 показано, що від введення такого податку втрати несуть як працівники, так і роботодавці. На графіку *a* попит на працю еластичний, на *б* — нееластичний. Вихідні точки рівноваги — E_0 та E'_0 відповідно.

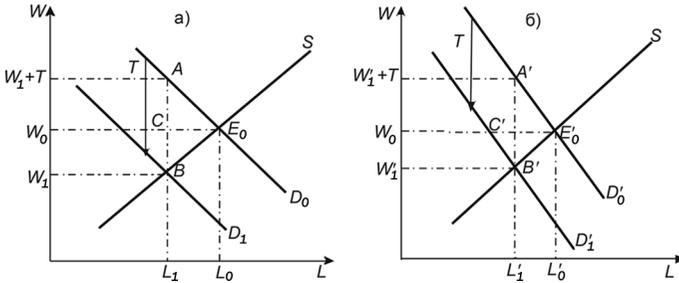


Рис. 7.29. Вплив еластичності попиту на працю на розподіл податкового тягаря на заробітну плату

Після введення податку, що дорівнює T , витрати роботодавця, який на ринку праці є покупцем, зростуть, і крива попиту зрушиться по вертикалі вниз з D_0 до D_1 на графіку *a* та з D'_0 до D'_1 на графіку *б*. Вихідна рівноважна ставка заробітної плати — W_0 , нова, після введення податку — W_1 на графіку *a* та W'_1 на графіку *б*. Зайнятість знизиться відповідно з L_0 до L_1 та з L'_0 до L'_1 .

Тягар працівників від введення податку буде виражатися у зниженні заробітної плати (з W_0 до W_1 та з W_0 до W'_1) та в зниженні зайнятості з L_0 до L_1 та з L'_0 до L'_1 . Загальна площа чотирикутників $W_0W_1BE_0$ та $W_0W'_1B'E'_0$ характеризує втрати продавців, тобто найманих працівників. Як бачимо, при еластичному попиті на працю ці втрати значно більші, ніж при нееластичному³⁴.

Втрати роботодавців ілюструють площі чотирикутників $W_0E_0AW_{1+T}$ та $W_0E'_0A'W'_{1+T}$. Вони більші при нееластичному попиті на працю³⁵.

³⁴ Втрати продавців можна розділити на дві частини. Чотирикутник $W_0W_1BE_0$ є сумою прямокутника W_0CW_1 (втрати тих, хто отримав менше грошей від продажу) та трикутника CBE_0 (втрати тих, хто перестав бути продавцем, у нашому випадку — втрати працівників через скорочення зайнятості).

³⁵ Втрати як роботодавців, так і працівників діляться на дві частини.

Аналогічно можна аналізувати розподіл податкового тягара на заробітну плату між працівниками та роботодавцями залежно від еластичності пропозиції праці. На *рис. 7.30* зниження попиту на працю ($D_1^L \rightarrow D_2^L$), що зумовлене введенням податку T , при абсолютно нееластичній пропозиції праці S_L не відображається на зайнятості, але сприяє зниженню ставки заробітної плати з W_1 до W_2 .

Весь податковий тягар лягає на працівників: втрата кожного з них у заробітній платі дорівнюватиме податку. Втрати всіх працівників від введення податку відповідатимуть площі прямокутника $W_1 E_1 E_2 W_2$.

Зі зростанням еластичності пропозиції податковий тягар почне розподілятися між працівниками та роботодавцями. Причому, чим еластичнішою буде пропозиція праці, тим більшими будуть ці втрати.

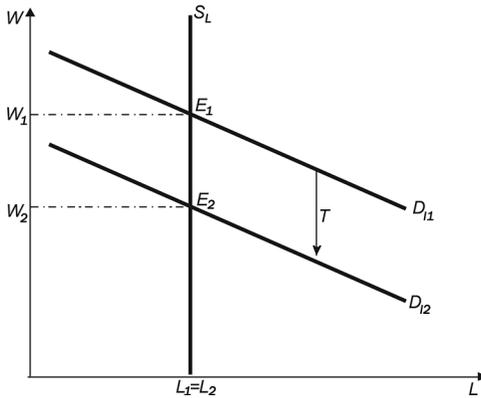


Рис. 7.30. Вплив еластичності попиту на працю на наслідки введення податку

Крім коефіцієнта прямої еластичності, в економіці праці використовується показник *перехресної еластичності попиту на працю* (*cross elasticity of labor demand*). Коефіцієнт еластичності попиту на працю за ціною іншого чинника виробництва характеризує зміну попиту на працю внаслідок одновідсоткової зміни ціни цього чинника. Цей коефіцієнт може бути розрахований не лише щодо капіталу та землі. Можна обчислити коефіцієнт перехресної еластичності для двох категорій праці (наприклад, кваліфікованої та некваліфікованої).

Коефіцієнт еластичності попиту на працю за ціною капіталу визначають за формулою:

$$E_{LK} = \frac{\Delta L / L}{\Delta R_K / R_K}.$$

Значення коефіцієнта може бути як додатним, так і від'ємним. Якщо праця та капітал доповнюють один одного, то коефіцієнт буде від'ємним, якщо вони взаємозамінні — додатним [156, 104].

Дослідження показують, що для більшості випадків праця низької кваліфікації та капітал є взаємозамінними, а кваліфікована праця та капітал — взаємодоповнюючими. Цілком очевидно, що простіше замінити кількох землекопів екскаватором, ніж навіть самими досконалими механізмами вчителя, лікаря, вченого. При цьому останні з метою підвищення власної продуктивності можуть використовувати різноманітні пристрої та техніку як доповнення до свого професійного чи творчого потенціалу.

В економіці праці також використовується такий показник, як **перехресна еластичність факторної ціни**. Цей показник характеризує гнучкість цін і показує, як зміниться ціна певного чинника виробництва у відповідь на зміну кількості іншого чинника. У цьому випадку за різні чинники можна розглядати як різні категорії праці, так і різні її види.

Так, у США та у більшості європейських країн за останні десятиріччя XX століття суттєво зростає частка працюючих жінок. Можна проаналізувати, як це вплинуло на заробітну плату інших категорій працівників, наприклад молоді. Коефіцієнт перехресної еластичності заробітної плати молоді за зайнятістю жінок розраховуємо за формулою:

$$E_{ij} = \frac{\Delta W_i / W_i}{\Delta L_j / L_j},$$

де W_i — заробітна плата молоді;

L_j — обсяг праці жінок в економіці.

Якщо $E_{ij} > 0$, то зростання попиту на жіночу працю зумовить одночасне підвищення заробітної плати у молоді. У цьому випадку

аналізовані чинники будуть *взаємодоповнюючими*, оскільки зростання заробітної плати молоді супроводжуватиметься зростанням попиту на їхню працю.

Якщо $E_{ij} < 0$, то ці чинники *взаємозамінні*. Це означає, що збільшення обсягу жіночої праці сприятиме скороченню попиту на працю молоді та зниження заробітної плати для них. Дослідження західних економістів показують, що жіноча та молодіжна праця є взаємозамінними.

7.2.4. Квазіпостійні витрати та попит на працю

У попередніх розділах ми розглядали попит, виходячи з припущення, що витрати роботодавця включають лише заробітну плату. Поряд з цим відомо, що ціна праці може складатися з різноманітних компенсацій та пільг, які, з одного боку, збільшують дохід працівника, з іншого, є частиною витрат роботодавця. Витрати організації на компенсаційний пакет (соціальне страхування працівників, оплата лікарняних, доплати за стаж тощо) — це *незарплатні витрати*. До них також належать витрати щодо найму персоналу, на підготовку та перепідготовку кадрів, на здійснення кадрової роботи тощо. Спільним для перерахованих видів витрат є те, що вони визначаються чисельністю працівників та не залежать (або частково залежать) від відпрацьованого часу кожного з них. Тому якщо заробітна плата у мікроекономічних моделях є змінними витратами, то сукупність решти перерахованих постійних витрат називають *квазіпостійними витратами (quasi-fixed costs)*³⁶.

Квазіпостійні витрати на працю поділяються на два види.

1. Витрати, що не пов'язані з відпрацьованим часом. Наприклад, ставка заробітної плати, що не залежить від відпрацьованого часу, витрати на нарахування заробітної плати, оплата неробочого часу (перерв, святкових днів, відпусток, лікарняних), оплата страхового полісу на одного працівника, виплати в медичні та пенсійні фонди, негрошові винагороди працівникам.

³⁶ *Квазі...* (латин.) — у складних словах означає ніби, майже, немовби.

2. Витрати, що пов'язані з наймом працівників та їх звільненням. Вони визначаються рівнем плинності кадрів, витратами на кадрову роботу, навчання персоналу та підвищення його кваліфікації. Такі витрати також залежать не від кількості відпрацьованого часу працівників, а від чисельності працівників, що були зайняті впродовж певного періоду.

Незарплатні витрати впливають на вибір фірми між наймом нових працівників та підвищенням оплати праці попередніх працівників за одночасного збільшення годин їхньої роботи.

У попередніх моделях попиту на працю ми не розглядали розбіжностей між чисельністю найнятих та тривалістю робочого тижня. Але якщо припустити, що обсяг виробництва залежить від цих чинників, то виробнича функція матиме вигляд:

$$Q=f(M, H),$$

де M — чисельність працівників підприємства;

H — тривалість робочого часу (кількість робочих годин на день, тиждень або рік).

Підприємство може обирати різні комбінації M та H . Припустимо, що за фіксованого обсягу капіталу зростання чисельності зайнятих скоротить робочий тиждень, а збільшення тривалості робочого тижня сприятиме скороченню чисельності працівників. Якщо граничні продукти від використання більшої чисельності працівників (MP_M) та збільшення робочого часу на одну годину за тиждень (MP_H) будуть більші нуля, то збільшення M або H приведе до збільшення обсягу випуску Q . Проте, відповідно до закону спадної віддачі, починаючи з певних значень M та H , їх граничні продукти знижуватимуться. Це пояснюється тим, що зі зростанням чисельності працівників (M) зменшується капітал, доступний кожному працівнику, а при збільшенні робочого часу (H) зниження MP_H відбудеться через втому людей, які працюють понаднормово.

Розв'язання проблеми оптимального співвідношення між чисельністю працівників та тривалістю відпрацьованого ними часу для раціонального роботодавця може ґрунтуватися на врахуванні

співвідношень граничних витрат та граничних зисків від найму одного працівника та від збільшення тривалості його праці на одну годину. Це співвідношення має бути однаковим для обох випадків. Отже, рішення фірми буде оптимальним³⁷, якщо:

$$\frac{MP_H}{MC_H} = \frac{MP_M}{MC_M},$$

де MC_H та MC_M — граничні витрати, пов'язані зі збільшенням робочого тижня на годину за фіксованої кількості працівників та з наймом додаткового працівника відповідно.

Аналіз попиту на працю з урахуванням квазіпостійних витрат на працю є складним, але дає змогу отримати більш точні показники у довгостроковому періоді. У цьому випадку рівність граничної продуктивності праці у грошовому вираженні та граничних витрат на працю ($MRP_L=W$ або більш узагальнено $MRP_L=MC_L$) слід розглядати як рівність сумарних дисконтованих потоків доходів від використання праці та витрат на неї:

$$\sum_{t=0}^n \frac{MRP_{L_t}}{(1+r)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{MRC_{L_t}}{(1+r)^t},$$

де t — період часу;

r — дисконтна ставка (зазвичай враховують рівень відсоткової ставки за менш ризикованими вкладками грошових коштів).

Якщо враховувати, що витрати роботодавця на працю, зокрема граничні, не зводяться лише до витрат на виплату заробітної плати, а включають незарплатні квазіпостійні витрати, то:

$$\sum_{t=0}^n \frac{MRP_{L_t}}{(1+r)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{MRW_{L_t}}{(1+r)^t} + \sum_{t=0}^n \frac{Z_t}{(1+r)^t},$$

³⁷ Використовуємо універсальне правило визначення оптимального співвідношення між різними чинниками виробництва, що мінімізує витрати на випуск будь-якого заданого обсягу продукції: *співвідношення граничного продукту одного фактора виробництва до його ціни (тобто до граничних витрат на його придбання) має дорівнювати аналогічному співвідношенню інших чинників виробництва.*

де Z — квазіпостійні витрати на працю, що включають незарплатні витрати на працю (доплати та надбавки до державних пенсій працюючим пенсіонерам, соціальні допомоги та виплати тощо) та витрати, які пов'язані з наймом та звільненням персоналу.

Така модифікована модель попиту на працю з урахуванням квазіпостійних витрат на працю у довгостроковій перспективі дає змогу зробити висновок: навіть при досконало конкурентному ринку праці гранична продуктивність праці перевищуватиме заробітну плату працівника. Ця закономірність може порушуватися на певному часовому відрізку, але у довгостроковій перспективі вона повинна реалізуватися за умови, якщо роботодавець поводить себе раціонально та намагається урівняти граничні зиски з граничними витратами.

На визначення фірмою оптимального співвідношення між чисельністю працівників та тривалістю їх праці впливає низка неринкових чинників: профспілки, держава, внутрішні правила та традиції. Так, якщо основною метою держави є боротьба з безробіттям, то за допомогою податків, субсидій, змін у трудовому законодавстві (наприклад, обов'язкове підвищення ставки оплати праці за понаднормову роботу) вона може зробити більш вигідним для підприємства не збільшення робочого часу, а найм на роботу нових співробітників.

7.3. Загальна рівновага на ринку праці

7.3.1. Ринок праці

в умовах досконалої конкуренції

Економічна теорія особливу увагу приділяє дослідженню тих аспектів функціонування ринку праці, що пов'язані зі ступенем обмеження конкуренції, тобто з наявністю або відсутністю монопольної влади. Тому в навчальному курсі «Економіки праці» пропозиція і попит на ринку праці вивчаються шляхом побудови кількох моделей взаємодії продавців та покупців ресурсів залежно від рівня конкуренції. Розглянемо *класичну модель взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці*. Вона будується на таких засадах:

- 1) велика кількість роботодавців виражають інтереси фірм та формують попит на працю;
- 2) велика кількість працівників виступають носіями робочої сили та створюють її пропозицію;
- 3) поведінка суб'єктів на ринку праці раціональна й зумовлена бажанням задоволення власних потреб та отримання зиску;
- 4) робочі місця, що пропонуються роботодавцями, та робоча сила, яка пропонується працівниками, є однорідними;
- 5) кількість та обсяг зайнятості вимірюється чисельністю працівників.

Отже, для ринку праці, побудованого на таких засадах, характерні ознаки досконалої конкуренції, що реалізується через механізм гнучких ринкових цін, коли ні роботодавці, ні працівники не можуть вплинути на ринкову ситуацію в цілому; рівноважні ставки заробітної плати не залежать від поведінки окремих підприємств чи груп працівників, а визначаються загальною кон'юнктурою, тобто загальною взаємодією всіх учасників ринкового процесу.

Сукупний попит на працю (*total labour demand, TD_L*) виражається потребою у працівниках для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної зайнятості або сумісництва, а також для виконання разових робіт. Фактично сукупний попит визначається кількістю та структурою робочих місць. На конкурентному ринку праці крива сукупного попиту на працю TD_L показує, скільки працівників можуть найняти роботодавці за кожного рівня заробітної плати за умов, що ціна капіталу та попит на продукт залишаються незмінними. Вона має від'ємний нахил: зі зростанням загального рівня заробітної плати попит на працю спадає (рис. 7.31).

На горизонтальній осі зображується кількість праці (L), на вертикальній — ставка заробітної плати (W). **Сукупна пропозиція праці** (*total labour supply, TS_L*) складається з осіб, які не зайняті трудовою діяльністю та шукають роботу; осіб, які працюють, але мають намір змінити місце роботи, та осіб, які бажають працювати у вільний від роботи або навчання час. Крива пропозиції TS_L показує кількість працівників, які готові вийти на ринок праці за кожної конкретної ставки заробітної плати за умови, що заробітна плата за іншими професіями залишиться незмінною.

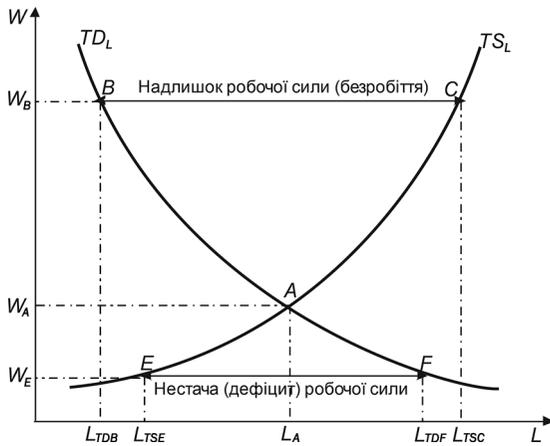


Рис. 7.31. Попит і пропозиція на ринку праці

Отже, попит на працю визначається потребами роботодавців у певній кількості працівників необхідної кваліфікації для виробництва товарів та послуг. Пропозиція праці визначається потребами людей працездатного віку у нормальному відтворенні своїх здатностей та підтриманні достатнього рівня добробуту з урахуванням сукупної пропозиції. Як попит, так і пропозиція формуються під впливом різних чинників: заробітної плати, чисельності населення, існуючого рівня цін, витрат, продуктивності праці, кваліфікаційно-професійного складу працівників, кредитно-фінансової, податкової, законодавчої системи, діяльності профспілок, культурних, релігійних та інших організацій. Перетин кривих TD_L і TS_L показує *рівноважну ставку заробітної плати* W_A та *кількість зайнятих* за умови збігання попиту і пропозиції L_A . За такого рівня заробітної плати в економіці всі бажаючі зможуть отримати роботу, а роботодавці зможуть заповнити всі вакантні місця ($TD_A = TS_A$: попит на працю дорівнює її пропозиції). На ринку праці спостерігається повна зайнятість.

Ринок знаходитиметься у рівновазі, доки заробітна плата утримуватиметься на рівні W_A . Якщо заробітна плата з будь-яких причин (наприклад, через діяльність профспілок, рішення уряду тощо) зросте до рівня W_B , то на ринку утвориться нова економічна

ситуація. По-перше, зі зростанням заробітної плати більша кількість працівників буде зацікавлена вийти на ринок праці та почати пошук роботи (рух уздовж кривої пропозиції TS_L). По-друге, збільшення ставки заробітної плати неодмінно зумовить зростання витрат на оплату праці у загальній структурі витрат підприємств, що, у свою чергу, обмежить можливості найму, оскільки це стане економічно не вигідним (рух угору вздовж кривої попиту TD_L). Сукупний попит на працю скоротиться, водночас її пропозиція зросте. Таким чином, за певного рівня заробітної плати W_B пропозиція праці L_{TSC} перевищуватиме попит L_{TDB} на величину BC , унаслідок чого на ринку виникне безробіття.

Проте в умовах досконалої конкуренції та ринкової гнучкості ставок заробітної плати відхилення заробітної плати від рівноважного рівня не може тривати довго. Безробіття чинитиме тиск на заробітну плату у напрямі її зниження до нового рівноважного рівня.

Якщо заробітна плата встановиться нижче від рівноважної ставки, то на ринку утвориться протилежна ситуація — дефіцит робочої сили. Проте досконало конкурентний ринок праці характеризується загальною рівновагою попиту на працю та пропозицію праці й рівноважним рівнем заробітної плати.

7.3.2. Рівновага підприємства на конкурентному ринку праці

В умовах досконалої конкуренції ні підприємство, ні окремих працівників не контролюють існуючий у певний період рівень заробітної плати та обсяг зайнятості й не можуть впливати на стан ринкової рівноваги. Ринкова рівноважна ставка зарплати встановлюється внаслідок взаємодії сукупного попиту на працю та її сукупної пропозиції і визначається граничною дохідністю останнього з найнятих працівників певної кваліфікації, який має найнижчу продуктивність. Будь-яка подія, що впливає на попит або пропозицію праці, змінює рівноважну ставку зарплати та граничну дохідність на одну й ту саму величину. Графічно рівноважна ставка зарплати

та рівень зайнятості в економіці визначаються точкою перетину E кривих ринкового попиту та пропозиції праці (рис. 7.32а).

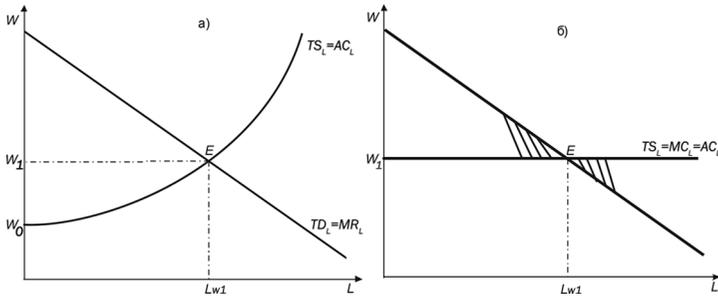


Рис. 7.32. Ринкова рівновага (а) та рівновага конкурентного підприємства (б) на ринку праці

Підприємство визначає рівноважний обсяг праці (рис. 7.32б) за правилом оптимального використання ресурсу та максимізує прибуток за умови рівності заробітної плати та граничної дохідності від останнього із залучених працівників.

Зиск фірми від найму працівників визначається як різниця між сумою граничних дохідностей усіх найнятих працівників, крім останнього, та видатками на заробітну плату. Ця величина є нормальним (середнім) прибутком, що складає неявні витрати фірми.

Корисність конкурентного ринку праці для найманих працівників визначається величиною одержуваної ними економічної ренти — різниці між рівноважною ставкою зарплати та мінімальними видатками, які могли б забезпечити найм працівників. Її величина залежить від еластичності пропозиції праці: *чим менш еластична пропозиція, тим більша частина платежів за ресурс набуває форми економічної ренти*. Якби пропозиція праці була абсолютно еластичною, економічна рента дорівнювала б нулю.

Якщо обидва ринки — ринок праці та ринок готової продукції — є досконало конкурентними, то в процесі встановлення загальної ринкової рівноваги досягається ефективний розподіл праці у суспільстві. У точці рівноваги граничні видатки на ресурс дорівнюють цінності граничного продукту праці. Така рівність є критерієм ефективності розподілу ресурсів.

7.3.3. Монопсонія та монополія на ринку праці

Ринок праці може характеризуватися монопсонією³⁸ (олігопсонією)³⁹. За таких умов пропозицію формує велика кількість працівників, а попит — одне або декілька підприємств-роботодавців. Ставки заробітної плати значною мірою залежать від рішень підприємства-монопсоніста.

У стані рівноваги на недосконало конкурентному ринку праці гранична дохідність праці не відповідає цінності граничного продукту, оскільки граничний виторг монопсоніста менший за ціну продукції. За тієї самої ставки зарплати монопсоніст найме менше робітників, ніж на конкурентному ринку, отже, для економіки буде характерним неефективне використання ресурсів.

Недосконало конкурентні структури на ринку праці специфічно впливають на його функціонування. Розглянемо три ситуації, характерні для недосконало конкурентного ринку.

Ситуація 1. Покупцем на ринку праці є монопсоніст — єдине підприємство, що формує попит на робочу силу в регіоні (рис. 7.33).

Крива попиту на робочу силу (TD_L) перетинається з кривою ринкової пропозиції (TS_L), що відображає середні витрати (*average costs, AC*) наймача. Збільшення найму працівників для монопсоніста означає необхідність підвищення ставки заробітної плати не тільки для останнього, але й для всіх раніше найнятих працівників. Унаслідок цього крива граничних витрат (*marginal costs, MC*) відхиляється від кривої пропозиції ліворуч вгору.

³⁸ *Монопсонія* [від грец. *monos* — єдиний, один; *opsonia* — закупка] — ситуація, що розглядається в теорії недосконалої конкуренції, за якої одному покупцю, протистоїть множина продавців.

³⁹ *Олігопсонія* — ринкова ситуація, для якої характерним є значне перевищення кількості продавців (виробників) товару над обмеженим числом представлених на ринку покупців, тобто коли товарна пропозиція значно перевищує попит. У таких умовах відбувається диктат покупців щодо цін і умов реалізації товарів.

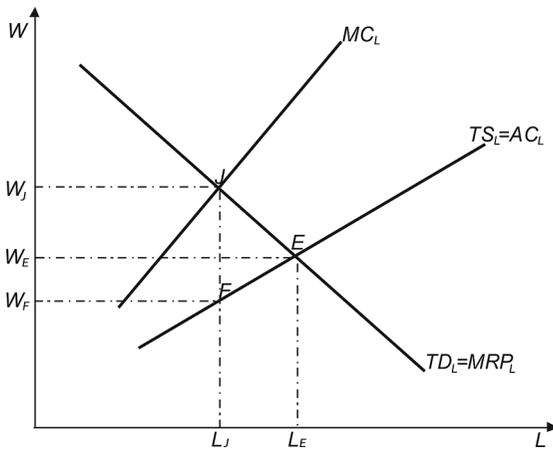


Рис. 7.33. Моносонія на ринку праці

Оптимальна кількість працівників на такому ринку визначається за правилом граничної продуктивності, а ставка заробітної плати — за кривою пропозиції праці. Моносоніст за однаковою ставкою зарплати наймає менше працівників, порівняно з конкурентним ринком.

Моносонія призводить до неефективного використання ресурсів суспільства. Це виявляється в отриманні меншої кількості продукції та у невідповідності ставок заробітної плати продуктивності праці (всі працівники отримують ставку зарплати не на рівні їх продуктивності, а на рівні середніх видатків на ресурс, що збільшує прибуток моносоніста).

Ситуація 2. Продавцем на ринку праці є монополіст, уособленням якого виступає профспілка. Профспілки намагаються вирішити дві основні проблеми, що суперечать одна одній: збільшити зайнятість і підвищити заробітну плату. Якщо профспілка своїм головним завданням вважає підвищення заробітної плати, вона намагатиметься впливати на чинники, що розширюють попит на робочу силу або обмежують її пропозицію. Більш прийнятним шляхом є розширення попиту на працю. Монополія профспілок, якщо вони об'єднують усіх працівників, може сприяти досягненню значного підвищення зарплати, але роботодавці при цьому

скоротять чисельність найнятих працівників. Якщо профспілка ставить своїм завданням максимізувати зайнятість робітників у галузі, вона погодиться на ставку зарплати, що відповідає рівню рівноважної. Успішність дій профспілок значною мірою залежить від еластичності попиту на працю. Сприятливі умови для досягнення компромісу між заробітною платою та зайнятістю створюються у галузях, де еластичність попиту невисока.

Ситуація 3. Двостороння монополія виникає, коли профспілка як продавець праці стикається з покупцем — монопсоністом (рис. 7.34).

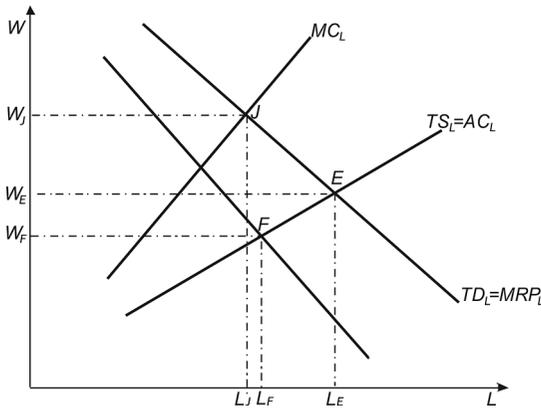


Рис. 7.34. Двостороння монополія на ринку праці

Монопсоніст приймає рішення відповідно до умови оптимального використання ресурсу $MC_L = MRP_L$ (точка J). Профспілка — подібно до простої монополії на ринку товарів: кількість працівників відповідає точці перетину MRP_L та TS_L (точка E), а ставка зарплати визначається за кривою попиту на працю (W_E).

За інших рівних умов на такому ринку, порівняно з конкурентним, рівноважна кількість працівників буде меншою, а профспілкова ставка зарплати — значно вищою за монопсонічну. Сторона, що має більшу силу та ефективнішу стратегію, може домогтися визначення ставки, ближчої до тієї, яку вона пропонувала. Якщо сторони мають приблизно рівну економічну силу, результат буде проміжним, ставка зарплати наблизиться до конкурентної, а рівень зайнятості збільшиться.

Отже, теоретично рівноважна ставка зарплати в економіці (середня ставка) визначається взаємодією попиту на працю та її пропозиції і є абстрактним показником. У реальному житті ставки зарплати *диференційовані*. Диференціація зумовлена *природою ринку праці*: якщо пропозиція певного виду праці перевищує попит, то зарплата буде нижчою, і навпаки.

Чинником диференціації є *неоднорідність робочої сили* (відмінності фізичних і розумових здібностей, рівнів кваліфікації та освіти, професійної підготовки). В окремих країнах диференціація є наслідком *дискримінації в оплаті* праці за ознаками статі, раси або членства у профспілці. Ринок праці може мати високий ступінь трейдьюніонізації, зумовлений активною діяльністю профспілок. У такому разі працівники, об'єднані у профспілки, шляхом спільних зусиль можуть досягти укладення вигідних для себе трудових угод з роботодавцями, можуть досягти згоди у встановленні вищої за рівноважну ставки заробітної плати. Проте надалі це неминуче призведе до негативних змін на ринку праці. Винятком є двостороння монополія на ринку праці, коли профспілки можуть досягти одночасного збільшення розмірів заробітної плати та рівня зайнятості.

У більшості розвинених країн світу мінімум заробітної плати встановлено законодавчо. У середньому він коливається у межах 40–60 % від середньої заробітної плати у промисловості. Введення мінімуму заробітної плати спрямоване на подолання бідності та підтримання добробуту менш кваліфікованих працівників.

Ключові слова: *роботодавець, працівник, ринок праці, попит, пропозиція, ціна, рівновага, ставка заробітної плати, безробіття, дефіцит робочої сили, бюджетна лінія, крива байдужості, модель «дохід — дозвілля», ізокванта, ізокоста, продуктивність, гранична норма заміщення, гранична норма технологічного заміщення, оптимум виробника, мінімізація видатків, «ефект доходу», «ефект заміщення», «ефект масштабу», конкурентний ринок, монополія, моносонія, дискримінація, податок, еластичність, закони Хікса-Маршала, граничні витрати на працю, квазіпостійні витрати.*

Контрольні запитання та завдання

1. Що таке сукупний попит та сукупна пропозиція праці? Чим зумовлюється нахил їх кривих?
2. У чому сутність ефекту доходу та ефекту заміщення? Як дія кожного з них впливає на індивідуальну пропозицію праці?
3. Що таке пряма еластичність попиту на працю? Яких значень вона може набувати?
4. Що таке перехресна еластичність попиту на працю? Яких значень вона може набувати?
5. Поясніть діяльність профспілок, використовуючи закони Хікса-Маршала.
6. У чому полягають відмінності між попитом на працю у короткостроковому та довгостроковому періодах?
7. Як діють ефекти масштабу та заміщення при зростанні заробітної плати?
8. Що включають до незарплатних та квазіпостійних витрат на працю?
9. Чому навіть в умовах досконало конкурентного ринку у довгостроковій перспективі гранична продуктивність праці вища, ніж заробітна плата працівника?
10. За яких умов на ринку праці виникають монополія та моносонія? До яких наслідків вони призводять?

Тест

1. У моделі «робота — дозвілля» крива байдужості показує...
 - a) різні поєднання між роботою та дозвіллям;
 - b) різний рівень корисності від усіх комбінацій робота - дозвілля;

- c) *максимальну корисність часу, проведеного на роботі;*
 - d) *бюджет часу, витрачений на дозвілля.*
- 2. Ефект доходу виникає, коли...**
- a) *при високій заробітній платі вільний час розглядається як потенційний надлишок.*
 - b) *висока заробітна плата розглядається як джерело можливості збільшити дозвілля;*
 - c) *зростання заробітної плати збільшує витрати підприємства.*
- 3. Ефект заміщення виражається у...**
- a) *скороченні робочого часу та зростанні заробітної плати;*
 - b) *зниженні заробітної плати та скороченні робочого часу;*
 - c) *збільшенні робочого часу та зростанні заробітної плати;*
 - d) *зростанні цінності дозвілля.*
- 4. Ефект масштабу виникає, коли...**
- a) *висока заробітна плата сприяє збільшенню зайнятості;*
 - b) *зміна співвідношення цін на працю та капітал сприяє зменшенню обсягів відповідних ресурсів у виробництві;*
 - c) *зростання заробітної плати збільшує витрати підприємства.*
- 5. Правило максимізації прибутку:**
- a) *граничний продукт у грошовому вираженні еквівалентний граничним витратам на працю;*
 - b) *остання грошова одиниця, витрачена на кожен ресурс, має забезпечувати однаковий приріст випуску — однаковий граничний продукт;*
 - c) *граничні корисності від використання факторів виробництва повинні бути рівними.*
- 6. Закон зростаючої граничної продуктивності:**
- a) *обсяг випуску продукції зростає швидше, ніж обсяги залученої праці;*
 - b) *зростання обсягу випуску уповільнюється з кожною додатково залученою у виробництво одиницею праці;*

с) граничний продукт у грошовому вираженні еквівалентний граничним витратам на працю.

7. Ринковий попит на працю можна визначити простим додаванням індивідуальних попитів підприємств певної галузі лише у випадку, якщо...

а) вони не конкурують між собою на ринку товарів та послуг;

б) вони конкурують на ринку товарів та послуг;

с) вони виробляють однорідну продукцію.

8. Перехресна еластичність попиту на працю за ціною іншого чинника характеризує...

а) зміну зайнятості певного виду праці до одновідсоткової зміни заробітної плати цього виду праці;

б) зміну попиту на працю внаслідок одновідсоткової зміни ціни іншого чинника виробництва;

с) зміну ціни праці у відповідь на зміну кількості іншого чинника виробництва.

9. Відносна відсоткова зміна зайнятості певного виду праці до одновідсоткової зміни заробітної плати цього виду праці — це...

а) перехресна еластичність факторної ціни;

б) еластичність попиту за заробітною платою;

с) перехресна еластичність попиту на працю за ціною іншого чинника.

10. Якщо коефіцієнт перехресної еластичності факторної ціни більше нуля, то аналізовані чинники виробництва будуть...

а) взаємодоповнюючими;

б) взаємозамінними;

с) незалежними один від одного.

Тема 8

Соціально-трудові відносини зайнятості

У рамках цієї теми висвітлюються теоретичні та практичні аспекти зайнятості. Поглиблено розкрито зміст понять «регулювання зайнятості» та «політика зайнятості». Розглянуто основні форми, види зайнятості та безробіття, показники, що їх характеризують. Висвітлено функції суб'єктів регулювання зайнятості, основні принципи, на яких ґрунтуються відносини зайнятості, напрями та інструменти державної політики регулювання зайнятості населення, її активні та пасивні заходи. Окрему увагу приділено аналізу діяльності державної служби зайнятості України.

Зміст теми

8.1. Поняття, форми та види зайнятості

8.2. Безробіття: суть і види

8.3. Система показників, що характеризують зайнятість населення

8.3.1. Показники зайнятості

8.3.2. Показники безробіття

8.3.3. Приклади обчислення основних показників зайнятості та безробіття

8.4. Політика зайнятості

8.4.1. Основна мета, напрями та заходи політики зайнятості

8.4.2. Програми сприяння зайнятості

8.1. Поняття, форми та види зайнятості

Умовою реалізації трудового потенціалу, своїх здібностей і функцій є *зайнятість (employment)*. Вона характеризується системою економічних відносин щодо забезпечення громадян робочими місцями та визначення форм участі в суспільному виробництві з метою одержання засобів до існування. Зайнятість як економічна категорія характеризує співвідношення між кількістю працездатного населення та кількістю зайнятих, яке визначає рівень використання робочої сили суспільства та ситуацію на ринку праці.

Зайнятість можна розглядати у трьох аспектах. *Економічний аспект зайнятості* полягає у характеристиці діяльності частини населення щодо створення суспільного продукту (національного доходу). Зайнятість населення — це найбільш узагальнена характеристика економіки, що відображає досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці у результат виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає особливості їх взаємозв'язків.

Соціальний аспект зайнятості відображає потребу людини у задоволенні власних матеріальних і духовних потреб (зокрема у самовираженні) шляхом використання доходу, який вона отримує за свою працю. Отже, *зайнятість* можна трактувати як *діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб і приносить дохід у грошовій чи іншій формі*.

Демографічний аспект зайнятості відображає взаємозв'язок зайнятості зі статево-віковими характеристиками населення, його структурою тощо.

У нашій державі правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення регламентує Закон України «Про зайнятість населення». У ньому висвітлено права громадян на працю, закріплено державні соціальні гарантії щодо реалізації цих прав, визначено загальні положення щодо організації й регулювання зайнятості та передбачено контроль і відповідальність за порушення чинного законодавства у цій сфері.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», до *зайнятих (employed)* належать громадяни країни, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

— ті, що працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном, у фізичних осіб;

— громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві, а також члени особистих селянських господарств, діяльність яких здійснюється відповідно до Закону України «Про особисте селянське господарство»;

— вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління чи в громадських об'єднаннях;

— громадяни, які служать у збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ, інших військових формуваннях, створених відповідно до законодавства України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України або проходять альтернативну (невійськову) службу;

— особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, навчаються у денних загальноосвітніх школах, закладах середньої спеціальної та вищої освіти;

— працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні та виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій [10].

Визначають *п'ять статусів зайнятості щодо економічно активного населення*:

1) *наймані працівники (employees)* — особи, які працюють за укладеним письмовим договором (контрактом) або за усною домовленістю з керівництвом підприємства та отримують узгоджену при наймі оплату праці;

2) *працюючі не за наймом (self-employed)* — роботодавці та зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю;

3) *роботодавці (employers)* — особи, які керують або уповноважені керувати власним підприємством (організацією, установою

тощо) і наймають на постійній основі працівників для здійснення господарської діяльності. Роботодавець може повністю або частково делегувати свої функції найманому працівникові, залишаючи за собою відповідальність за підприємство;

4) *працюючі на індивідуальній основі (working on an individual basis)* — особи, які володіють засобами виробництва, самостійно та за власний кошт здійснюють трудову діяльність, що забезпечує їм дохід, не використовуючи при цьому (або використовуючи на короткий термін) найманих працівників, а також несуть відповідальність за вироблену продукцію;

5) *неоплачувані робітники сімейних підприємств (not wage and salary workers)* — особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, власником якого є їхній родич.

Особи, які не підлягають класифікації за статусом зайнятості — це безробітні, котрі не займалися раніше трудовою діяльністю, що забезпечувала їм дохід.

Ринкові відносини передбачають вільний вибір людиною професії та місця роботи відповідно до її здібностей, добровільну зайнятість громадян, не допускають примусової праці в будь-якій формі, за винятком випадків, передбачених законодавством країни.

З метою детального вивчення процесів зайнятості її класифікують за видами та формами. Види зайнятості характеризують розподіл економічно активної частини населення за сферами використання праці, професіями, спеціальностями тощо (рис. 8.1) [10].



Рис. 8.1. Види зайнятості

За характером діяльності виокремлюють:

- роботу на підприємствах усіх видів і форм власності, в організаціях, установах тощо;
- роботу за кордоном, на спільних підприємствах;
- виконання державних і громадських обов'язків;
- службу в армії;
- індивідуальну трудову діяльність;
- навчання у старших класах денних загальноосвітніх шкіл, закладах середньої спеціальної та вищої освіти, інші види очного навчання;
- ведення домашнього господарства;
- виховання дітей в сім'ї;
- догляд за хворими, особами з інвалідністю та людьми похилого віку;
- інші види діяльності, встановлені законодавством.

За соціальною приналежністю:

- робітників;
- службовців;
- управлінський персонал (менеджерів);
- фермерів;
- підприємців (осіб, які в інтересах різних підприємств, організацій і у своїх власних інтересах здійснюють пошук можливостей найкращого використання господарських ресурсів, організують виробництво та обмін, здобувають зиск і несуть економічну та іншу відповідальність за свої дії).

За галузевою належністю:

- зайнятих у матеріальному виробництві, з розподілом за окремими галузями та підгалузями;
- зайнятих у невиробничій сфері.

За територіальною ознакою — зайнятих в окремих регіонах, економічних районах, адміністративно-господарських одиницях.

За рівнем урбанізації — зайнятих у міській та сільській місцевості.

За професійно-кваліфікаційною ознакою — менеджерів, лікарів, вчителів, інженерів, провізорів, машиністів, слюсарів та ін.

За статево-віковою ознакою:

- чоловіків та жінок;

- молодь, осіб середнього та похилого віку;
- зайнятих на початку трудової діяльності, в періоди створення сім'ї, набуття професії, у період активної трудової діяльності, підготовки до пенсії тощо.

За видами власності — зайнятих на підприємствах і в організаціях, що належать до різних видів власності: державної, приватної або мішаної.

У межах кожного з видів зайнятості організація праці може розрізнятися за організаційно-правовими формами і нормами регулювання тривалості та режимів робочого дня, а саме: регулярністю та стабільністю трудової діяльності, місцем виконання роботи, статусом діяльності. З урахуванням цього виділяють форми зайнятості, що класифікуються за певними ознаками (рис. 8.2).

Повна зайнятість за формами організації робочого часу (full employment) — це діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), що забезпечує дохід (у нормальних для певного регіону розмірах).

Неповна зайнятість (part-time work) характеризує зайнятість конкретної особи протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Використання режиму неповного робочого часу врегульоване статтею 56 Кодексу законів про працю України (КЗпП України), згідно з якою під час прийняття на роботу і в подальшому за згодою між працівником і роботодавцем може встановлюватися неповний робочий день або неповний робочий час. Закон конкретизує, в яких випадках роботодавець зобов'язаний установити працівникові режим неповного робочого часу. При цьому частиною 3 цієї статті визначено, що робота на умовах неповного робочого часу не обмежує трудові права працівника, а оплата праці має здійснюватися пропорційно до відпрацьованого часу або залежно від виробітку.



Рис. 8.2. Класифікація форм зайнятості

Надомна праця не регламентована чинним трудовим законодавством, однак прийнятим у першому читанні проектом Трудового кодексу України (ст. 51) передбачено, що сторони можуть домовитись про виконання робіт на дому, за наявності необхідних умов, що задовольняють вимоги охорони праці, пожежної безпеки і санітарії [19].

Основною перевагою використання надомних працівників для роботодавця є зменшення витрат на організацію робочих місць. Крім того, використання надомної праці дає змогу залучати категорії працівників, конкурентоспроможність яких на ринку праці є обмеженою: осіб з інвалідністю, пенсіонерів, осіб, які перебувають у відпустці по догляді за дитиною, а також тих, хто здійснює догляд за людьми з інвалідністю.

В Україні надомна праця найчастіше використовується при складанні радіо- та електротоварів, вузлів для автомобілів, блоків для електроніки тощо. Одночасно з матеріальним виробництвом

надомна праця розвивається у сфері послуг — банківських, страхових, медичних, бухгалтерських, консультаційних та інформаційних, а також у сфері освіти, медицини і дошкільного виховання. Цей сегмент ринку також охоплює все, що пов'язано з ремеслом, промислами, рукоділлям та народною творчістю (шиття, плетіння, розпис тощо).

Неповна зайнятість може бути явною або прихованою. Приховані соціально-трудові відносини використовуються роботодавцем шляхом їх маскування під інший вид правових відносин (цивільні, господарські, кооперативні, сімейні тощо). При цьому характер реальних взаємин між роботодавцем і найманим працівником не змінюється, відбувається лише трансформація їх юридичного оформлення.

Явна неповна зайнятість (evident part-time work) зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Явну неповну зайнятість можна виміряти безпосередньо шляхом використання даних про заробіток чи відпрацьований час або ж за допомогою спеціальних вибірових обстежень.

Прихована неповна зайнятість (hidden part-time work) відображає порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими чинниками. Вона пов'язана зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства. Прихована неповна зайнятість проявляється у низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції або в низькій продуктивності праці.

Виходячи з причин зайнятості у режимі неповного робочого часу, вирізняють вимушену та добровільну неповну зайнятість.

Вимушеною (involuntary) називається неповна зайнятість, зумовлена економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки.

Міжнародною організацією праці вимушена зайнятість зі скороченням заробітної плати у зв'язку зі зниженням ділової активності підприємства визначається як скорочений робочий час або часткове безробіття. А робочий тиждень, тривалість якого значно

нижча за законодавчо встановлену (коли за цим режимом працюють на постійній і добровільній основі), вважається неповним робочим тижнем.

Загальний підхід до визначення вимушеної неповної зайнятості та часткового безробіття ґрунтується на положеннях 44-ї, 166-ї та 168-ї конвенцій МОП. У вказаних конвенціях, зокрема, зазначається:

— у випадку часткового безробіття відшкодування або допомога виплачується особам, зайнятість яких скорочена в межах, установлених законодавством країни (Конвенція 44) [44];

— якщо вважається, що тимчасове скорочення нормальної тривалості робочого часу може запобігти звільненням у зв'язку з тимчасовими економічними труднощами або звести їхню кількість до мінімуму, то необхідно розглянути можливість часткової компенсації втрат у заробітній платі за невідпрацьовані нормальні години робочого часу, що фінансується згідно з національним законодавством та практикою (Конвенція 166) [45];

— необхідно розробляти пріоритетну політику на ринку праці, що сприятиме досягненню всілякими засобами повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості (Конвенція 168). Ця конвенція містить також перелік правових норм, соціальних гарантій на випадок безробіття, що необхідно враховувати та на які слід орієнтуватися державам при розробці законодавства. Зокрема, система надання допомоги по безробіттю може охоплювати й осіб, які працюють неповний робочий час, але фактично шукають роботу на повний робочий день [46].

В Україні вимушена неповна зайнятість поки що недостатньо регламентована законом, і це об'єктивно та неминуче призводить до порушення міжнародних норм. Так, у Законі України «Про зайнятість населення» ті, хто працює в умовах повного і неповного робочого часу, віднесені до однієї категорії зайнятого населення [10]. У Законі також відсутнє поняття «часткове безробіття». Але цю проблему дещо врегульовано у Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», де «часткове безробіття» визначено як вимушене тимчасове скорочення нормальної або встановленої

законодавством України тривалості робочого часу, перерва в одержанні заробітку або скорочення його розміру через тимчасове припинення виробництва без припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного характеру. Зазначений Закон встановлює розмір та умови надання допомоги через часткове безробіття [9].

Первинна зайнятість (primary employment) характеризує зайнятість на основному місці роботи. Вона є основним джерелом доходів для працівника. Якщо крім основної роботи чи навчання людина має ще додаткову зайнятість, то остання називається *вторинною зайнятістю (secondary employment)*. Ця зайнятість приносить додатковий дохід і називається сумісництвом. Найбільший ефект вона має, якщо її місце збігається з місцем основної діяльності.

За характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють стандартну та нестандартну зайнятість. *Стандартна зайнятість (standard employment)* — це робота у таких умовах: у виробничому приміщенні роботодавця; зі 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). Якщо хоча б один із зазначених чинників відсутній, то зайнятість вважається нестандартною. Отже, *нестандартна зайнятість (non-standard employment)* — це трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що не відповідає стандартним (типовим) правилам і вимагає спеціального правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення.

До альтернативних можна віднести форми зайнятості в умовах гнучкого робочого часу в межах робочого дня, тижня, всього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість або відпрацювання неповного робочого часу, стиснутий робочий тиждень, сумісництво, тимчасова й епізодична зайнятість тощо).

Альтернативні форми зайнятості розкривають додаткові можливості більш повного та результативного використання людських ресурсів, залучення до праці тих груп населення, для яких традиційні форми зайнятості неприйнятні або незручні.

За стабільністю трудової діяльності розрізняють постійну і тимчасову зайнятість. *Постійна зайнятість (constant employment)* характеризується відносною стабільністю місця роботи, а *тимчасова (temporary employment)* пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи. До категорії тимчасово зайнятих належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін. *Сезонна зайнятість (seasonal employment)* — це зайнятість, пов'язана із сезонною специфікою виробництва. Робота надається на певний період (сезон) на умовах повного робочого часу й оформлюється відповідним контрактом.

Розрізняють такі форми правового регулювання використання робочої сили: *регламентовану (легальну) зайнятість (legal employment)*; *нерегламентовану (нелегальну) зайнятість (illegal employment)*, тобто не регламентовану державними документами діяльність громадян, що виключена зі сфери підпорядкування соціально-трудовим нормам і відносинам. Це діяльність, що здійснюється без укладання трудового договору, не враховується системою державної статистики, нерідко знаходиться на межі кримінальної діяльності, зокрема через несплату податків. Нерегламентована зайнятість може бути у вигляді самозайнятості та зайнятості найманою працею. На зайнятих найманою працею не поширюються вимоги Кодексу законів про працю, вони, як правило, отримують меншу заробітну плату, ніж працівники на аналогічній роботі в умовах регламентованої зайнятості. Нелегальна наймана праця завжди є дискримінаційною щодо працівника і не обмежується віком.

За способом участі у суспільно-корисній діяльності виділяють: *самозайнятість (self-employment)* та *зайнятість за наймом (wage employment)*. Відповідно до чинного законодавства до зайнятих за наймом належать особи, які працюють за укладеними письмовими договорами (контрактами) або за усною домовленістю з керівництвом підприємства та отримують узгоджену при наймі оплату праці. Самозайнятими є фізичні особи, підприємці, зайняті індивідуальною, самостійною трудовою діяльністю, що здійснюється без залучення постійних найманих працівників. Певна частина самозайнятих зареєстрована як суб'єкти підприємницької діяльності або фізичні

особи — підприємці, хоча суб'єкти підприємницької діяльності можуть використовувати найману працю одночасно до 10 працівників.

Сучасна зайнятість передбачає використання більш гнучких форм включення та використання робочої сили за допомогою нестандартних організаційно-правових умов зайнятості, застосування яких позначається на структурі зайнятості, видозмінює її характер і призводить до поширення інноваційних форм зайнятості. Переважно вони ототожнюються з «гнучкою зайнятістю», тобто з наявністю гнучкого робочого часу, яким працівники можуть розпоряджатися на власний розсуд упродовж певного періоду. Проте нестандартна зайнятість не завжди є добровільним вибором працівників. Вона може бути результатом ліквідації традиційних робочих місць, прагнення роботодавця до оптимізації (зменшення) транзакційних витрат, пов'язаних з необхідністю дотримання трудового і податкового законодавства, виконання інших соціальних зобов'язань, розвитку малого бізнесу та існування неформальної економіки, де встановлення факту наявності соціально-трудо-вих відносин ускладнюється.

Отже, нестандартні форми зайнятості не завжди пов'язані з використанням гнучкого робочого графіка. Наприклад, у випадку тимчасової та дистанційної зайнятості робота може виконуватись упродовж повного робочого дня, з жорсткими часовими рамками (від початку і до закінчення терміну виконання виробничого завдання). Гнучкість робочого часу може забезпечувати низку переваг роботодавцеві, зокрема скорочення витрат на створення робочого місця, підготовку (перепідготовку) кадрів. В окремих випадках гнучкість робочого часу дає змогу покращити якість трудового життя молоді, жінок з дітьми, осіб з інвалідністю та ін.

Розвиток і поширення інформаційних і комунікаційних технологій створює умови для появи якісно нових форм взаємодії між працівниками і роботодавцями. Віртуальне середовище *дистанційної зайнятості* передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компаній. Тому саме дистанційна зайнятість має найбільший інноваційний потенціал, що відповідає вимогам нового часу.

Дистанційна зайнятість (телеробота) передбачає:

— взаємодію між працівником і роботодавцем у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій;

— відсутність стаціонарного робочого місця (робота через інформаційні мережі, вдома і в спеціальних центрах, просторово віддалених від офісу або виробничих приміщень);

— ненормований робочий час, самостійність методів організації праці тощо.

Працюючи на умовах дистанційної зайнятості, працівник може використовувати обладнання підприємства, виконувати вказівки роботодавця, підпорядковуватися відповідному контролю. Отже, дистанційна форма не змінює статус зайнятості працівника лише у зв'язку зі зміною способів виконання роботи.

Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення. За даними Global Workplace Analytics, в США 50 млн осіб (45 % робочої сили) працевлаштовані з можливістю працювати дистанційно час від часу, 2,9 млн працюють віддалено на постійній основі. При цьому завдяки переходу на дистанційну роботу роботодавець за рік заощаджує в середньому 10 тис. дол. США на одного працівника. У Великій Британії 62 % компаній мають віддалених працівників, 34 % працівників працюють поза офісом [93, 42].

Значного поширення останнім часом набуває такий різновид нестандартної зайнятості, як тимчасова, тобто робота на визначений, обумовлений час. Цей вид зайнятості отримав назву «контрактна робота», або «фриланс» (англ. *freelancer* (найманець) — особа, яка здійснює роботу без укладання довготермінового договору з роботодавцем та наймається для виконання визначених робіт (позаштатний працівник)). При цьому виокремлюють два основні види фрилансу:

— *віддалена робота за допомогою Інтернету (distance jobs, remote jobs, online jobs);*

— *офлайнове виконання нерегулярних завдань, пошук яких (а для замовників — пошук аутсорсингових виконавців) в абсолютній більшості випадків відбувається через Інтернет.*

Спільною зайнятістю (парасолькові організації, коворкінг, кооперативи тощо) охоплені зазвичай висококваліфіковані спеціалісти літнього та молодого віку, зайняті в ІТ-сфері, вебсекторі, бізнес-консалтингу, аудиті, творчих професіях, що прагнуть до самозайнятості за мінімального ризику ведення бізнесу. Зокрема, у французькій парасольковій організації AdPartners 45 % працівників опікуються питаннями бізнес-консалтингу та аудиту, 10 % — вебдизайном, сферою культури та мистецтва, 8 % — сільським господарством. Продуктивною ця форма співробітництва є для осіб пенсійного віку і переважно малих та середніх підприємств. Для досвідчених осіб пенсійного віку така зайнятість дає можливість зберегти пристойний рівень доходу і бути корисними своїми знаннями та досвідом (в австралійській парасольковій організації ASEP близько 72 % працівників становлять особи пенсійного віку [93, 46]). Наразі малі та середні підприємства, отримуючи допомогу від високопрофесійних та компетентних працівників-консультантів, мають переваги у вигляді економії та гнучкості ведення бізнесу, отримання адміністративної підтримки, допомоги у переговорах з клієнтами, у підготовці документів тощо.

За коворкінгу продуктивність зайнятості досягається за рахунок економії коштів на сумісній оренді приміщення та отриманні бек-офісних послуг, обміну бізнесінформацією та бізнесідеями, доступу до фінансових ресурсів і взаємопідтримки між працівниками. Близько 75 % учасників коворкінг-центрів Іспанії підтвердили зростання продуктивності завдяки цій формі зайнятості. Участь у коворкінг-центрах активізує діяльність кожного працівника, згуртовує та інтенсифікує, сприяє появі нових ідей, розширенню бізнесу, зростанню професіоналізму. Тож особливо ефективною участю у коворкінг-центрах є для новачків бізнесу, які отримують в офісі підтримку та необхідну бізнесінформацію, економлячи на оренді приміщення та користуванні офісним обладнанням.

Продуктивність у кооперативах є найвищою серед форм спільної зайнятості, що зумовлено високою прибутковістю діяльності учасників, яка ґрунтується на наявності значних обігових коштів та продуктивних робочих місць і підкріплена високою солідарністю

та взаємодовірою серед учасників. Саме кооперативи в період економічної кризи мають високі шанси не лише втриматись на плаву, але й допомогти місцевій економіці, малому та середньому бізнесу, самозайнятим особам.

Краудсорсинг як форма інноваційної зайнятості є доволі продуктивним видом діяльності, хоча йому зазвичай і притаманні безоплатність (чи мінімальність оплати), відсутність вимог до режиму роботи та продуктивності праці. Компанії-споживачі (як-от: Вікіпедія, Microsoft, Procter & Gamble, Threadless, Muji та ін.) інноваційних ідей за цієї форми зайнятості мають можливість знижувати власні витрати на створення ідеї, розробку проєкту, його реалізацію, маркетинг продукції, адміністрування персоналу, забезпечення робочої сили засобами і предметами праці, моніторинг споживчого попиту, виявлення недоліків товару і покращення його кількісно-якісних характеристик.

Для науковця така зайнятість зазвичай є джерелом додаткового доходу і характеризується переважно низьким рівнем оплати праці. Так, 90 % завдань, що пропонуються Amazon Mechanical Turk, оплачуються в розмірі менше 0,10 дол. Водночас чеська Topdesigner.cz платить за незначні завдання в середньому 200 євро, німецька Clickworker дає можливість за 30 годин роботи заробити 200–400 євро, датська Boblr виплачує від 2000 до 20 000 євро, в середньому близько 6000 євро [93, 47]. Нерегулярність виплат, невпевненість в отриманні оплати, нерегулярність робіт, недотримання авторських прав нівелюють переваги цього виду зайнятості, знижуючи зрештою його продуктивність. Крім того, фрилансери не завжди охоплені програмами підвищення кваліфікації та навчання, не мають змоги отримувати соціальну допомогу, щорічну відпустку чи лікарняні. Позитивно на продуктивність впливає можливість представити своє портфоліо, підвищити свій потенціал, налагодити професійні зв'язки незалежно від місця проживання, налаштувати режим роботи відповідно до фізіологічних особливостей, на власний розсуд організувати трудову діяльність.

Вагомим чинником зростання продуктивності у краудсорсингу, коворкінгу, самозайнятості та інших формах інноваційної зайнятості

стало поширення мобільної зайнятості на основі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Зазвичай зайняті, що працюють на основі ІКТ, мають високий рівень задоволеності від роботи, характеризуються високою продуктивністю та якістю праці. Обстеження Microsoft Hellas в Греції засвідчило зростання продуктивності зайнятості співробітників з упровадженням мобільної роботи на основі ІКТ [73, 147]. Це пояснюється перевагами, які надає ця форма зайнятості, а саме: можливістю працювати автономно, ефективністю використання робочого часу, економією часу і витрат на переїзд з роботи додому, оплатою праці за результатами роботи, а не за кількістю відпрацьованих робочих годин, зменшенням рівня стресу.

Інноваційна зайнятість на основі ІКТ є продуктивною для висококваліфікованих працівників, науковців, управлінців, спеціалістів у сфері інформаційних технологій та креативної економіки. Серед норвезьких науковців активно практикується мобільна робота на основі ІКТ, що дає суттєвий економічний ефект як для країни і наукових організацій, так і для працівників, які мають можливість не змінювати місце проживання і не здійснювати щоденні переміщення з роботи додому. Для працівника зайнятість на основі ІКТ буде продуктивнішою за умови необхідного технічного забезпечення, можливості власноруч обирати місце і режим роботи, що особливо важливо в умовах стислих термінів виконання завдання та необхідності високого рівня концентрації, сприятливих умов праці, як-от: рівень шуму, освітленість і температура повітря у приміщенні, зручність робочого місця тощо. Крім того, продуктивність зайнятості на основі ІКТ зростає за умови чіткої організації робочого процесу за межами офісу, контролю за вчасним і якісним виконанням поставлених завдань працівниками, дотримання бізнес-культури суб'єктами соціально-трудових відносин. Зокрема, відсутність неформального спілкування та соціальних контактів, ізольованість працівників під час виконання завдання негативно позначається на продуктивності праці, посилює стресовість. Саме тому менеджери консалтингу Grontmij з Данії наголошують на важливості обміну знаннями між мобільно зайнятими на основі ІКТ і активно пропагують спілкування співробітників у мережі, на форумах тощо [73, 149].

Спільне використання співробітників (шеренгова зайнятість) за рівнем продуктивності значно поступається названим вище формам інноваційної зайнятості. Дохід, бонуси, пільги, які надає ця зайнятість, є нижчими за можливість заробітку за умови спільної зайнятості (у парасолькових організаціях, коворкінгу та кооперативах), краудсорсингу, тимчасової зайнятості, а стрес та інтенсивність роботи, тривалість робочого часу — вищими. Продуктивність шеренгової зайнятості (аутсорсингу) особливо низькою є у разі випадкових, одноразових робіт, натомість зростає за стабільної періодичної зайнятості. Заробітна плата таких працівників не перевищує показників постійно зайнятих, а тому не є вагомим стимулом зростання продуктивності праці.

При запозиченій (залученій) праці працівник, залишаючись оформленим в одного роботодавця, переходить у розпорядження іншого. За сучасних умов у межах запозиченої праці виокремлюють аутсорсинг, лізинг та аутстафінг персоналу.

Аутсорсинг — це передача окремих (непрофільних) функцій підприємства зовнішній компанії (аутсорсеру), яка є спеціалістом у цій галузі, для обслуговування на тривалий строк. За оцінкою КРМГ, у 2014 р. було укладено 889 контрактів ІТ-аутсорсингу на 86,7 млрд дол. і 66 контрактів на 9,9 млрд дол. щодо ІТ-аутсорсингу і аутсорсингу бізнес-процесів. За оцінками ISG, тільки за квітень–червень 2015 р. обсяг ринку аутсорсингу в країнах Європи, Близького Сходу і Африки зріс на 23 % в річному вимірі, досягнувши 2,2 млрд євро [93, 49].

У класичному сенсі аутстафінг передбачає залучення компанією на час виконання конкретної роботи позаштатних працівників — фрилансерів, які мають відповідні знання, професійні навички та досвід. *Аутстафінг* передбачає передачу конкретних працівників, оформлених у штаті компанії-провайдера (англ. *provide* — надавати, постачати, забезпечувати) — приватного агентства зайнятості, кадрового агентства, для роботи у компанії-користувачі. Однак на практиці під аутстафінгом часто розуміють виведення працівника за штат користувача та оформлення його в штат провайдера. При цьому працівники продовжують працювати на тому самому робочому місці й виконувати свої звичайні функції, втім, обов'язки роботодавця по відношенню до них вже виконує провайдер.

Використання запозиченої праці надає низку переваг роботодавцеві. Виведення персоналу за штат компанії та передання певних функцій сторонній організації дають змогу скоротити чисельність найманих працівників та витрати на їх утримання. За певних умов, зокрема завдяки цифровим платформам, фрилансинг може бути позитивним чинником для економіки у фазі її занепаду чи стагнації. Приклад BlaBlaCar доводить, що ідеї з нульовими непрямыми витратами можуть дуже швидко зростати за експонентою. Водночас, якщо подібні види зайнятості та шерингові сервіси стануть майбутнім зайнятості, вони однозначно створюватимуть конкуренцію стандартно зайнятим працівникам у компаніях зі звичною ієрархічною структурою і послаблюватимуть вплив професійних спілок, зокрема, на рівень зайнятості, заробітної плати та умови праці.

Разом з тим, з позицій найманих працівників, запозичена праця має низку недоліків. Позитивний ефект така форма зайнятості матиме лише у випадку працевлаштування безробітного населення або створення нових робочих місць. Однак у випадку, коли передбачається виведення найманих працівників за межі штату їхньої компанії та передання агенції, втрачаються гарантії зайнятості. Результати дослідження, виконаного в 2013 р. К.Б. Фреєм (Carl Benedikt Frey) і М. Осборном (Michael Osborne), свідчать про те, що у майбутньому відбуватиметься раціоналізація праці за рахунок зменшення кількості робочих місць. При цьому загострюватимуться питання забезпечення заробітної плати штатних працівників та послаблення захисту тих, хто працює в несприятливих умовах. Це негативно впливатиме на ступінь задоволеності працею, рівень її оплати, сприятливість середовища у новій компанії, відповідно і на продуктивність праці. З метою урегулювання статусу та соціального захисту найманих працівників, що працюють на умовах запозиченої праці, Європарламент ухвалив «Директиву про працю в агенціях тимчасової зайнятості». Відповідно до неї умови праці працівників, залучених на основі запозиченої праці, мають відповідати аналогічним умовам праці найманих працівників, що працюють за штатним розписом.

Створення і розвиток шерингових платформ, що уможливають тимчасовий підробіток, можуть пом'якшити цей ефект, адже вони

дають людям можливість використовувати нові навички. Р. Чейз (Robin Chase), співзасновник компанії Zipcar, створеної у 2000 р. для надання послуг з оренди автомобілів за допомогою бронювання в мережі Інтернет, у своїй книзі «Peers Inc» стверджує, що сьогодні у США лише 25 % населення працездатного віку має стандартну зайнятість у вигляді роботи на повну ставку з гарантіями та компенсаціями [74].

Загалом ефект від упровадження продуктів праці інноваційно зайнятих матиме успіх за умови розрахунку прибутковості, економічної корисності впровадження її видів та форм, зменшення відриву науки від господарської практики, покращення матеріального та морального стимулювання наукових досліджень, удосконалення інноваційної інфраструктури.

Таким чином, темпи поширення інноваційної зайнятості в умовах реконструкції економіки дають змогу припустити, що з часом такі види зайнятості перейдуть у розряд типових, адже завдяки сучасним технологіям можна поєднати у мобільних пристроях практично всі офісні функції. Тож не випадково ринок телекомунікаційних пристроїв і послуг зв'язку в світі сьогодні зростає швидкими темпами. Відповідно у новій економіці, якій притаманне підвищення самостійності персоналу, дедалі більше цінуватиметься результат виконуваної роботи (продукт) праці. Звичайно, велику роль у цьому відіграватиме і специфіка галузей, які розвиваються у новій економіці в умовах посилення тенденцій глобалізації світових господарських зв'язків.

Крім форм, виділяють *основний та спеціальний типи зайнятості*. Основний тип регулюється трудовим законодавством і типовими правилами внутрішнього розпорядку щодо різних категорій працівників.

Спеціальні, або нетрадиційні типи зайнятості (робота вдома, за сумісництвом, індивідуальна і кооперативна трудова діяльність тощо) здійснюються відповідно до спеціальних правових норм. У США та Великій Британії такими типами зайнятості охоплено понад 30 % робочої сили.

В Україні домінує тип зайнятості, що відповідає технологічному способу виробництва, який ґрунтується на ручній та механізованій

праці. Це переважання промислової та сільськогосподарської трудової діяльності з широким застосуванням простої фізичної праці (близько 40 % від загальної чисельності працюючих). Розвинені країни світу пройшли цей етап у 40–50-х роках ХХ ст. Нині там існує *інформаційний тип зайнятості*, тобто переважання у складі працюючих осіб, пов'язаних з відтворенням робочої сили, збиранням, переробкою та наданням інформації у сфері виробництва та обігу тощо. При цьому зростають витрати на підготовку якісної робочої сили у високотехнічних галузях промисловості. У США, наприклад, проходять перепідготовку 75–85 % керівників, спеціалістів, робітників. Майже третина зайнятих у приватному секторі щороку навчається.

8.2. Безробіття: суть і види

Під безробіттям зазвичай розуміють дисбаланс на ринку праці, коли пропозиція праці перевищує попит на неї. Причому такий дисбаланс між попитом та пропозицією може бути як у кількісному, так і в якісному відношенні. Безробіття можна розглядати з різних позицій, виділяючи найбільш важливі поняття, що його характеризують: статус безробітного, рівень безробіття, поширеність безробіття та рух безробітних, тривалість і типи безробіття.

Варто зазначити, що в умовах ринку безробіття неминуче. Об'єктивним підґрунтям та визначальним чинником неминучості виникнення та зростання безробіття виступають відносини власності, наявність необхідних засобів виробництва у підприємців та їх відсутність у працюючих, існування найманої праці.

У західній економічній науці панує позиція, відповідно до якої безробіття по суті відображає економічну доцільність використання ресурсів. Про це свідчить і так званий природний рівень безробіття, що відображає структурні диспропорції на ринку праці (між попитом та пропозицією робочої сили за кваліфікацією, демографічними, географічними та іншими критеріями).

Безробіття (unemployment) — це соціально-економічне явище, за якого людина може, здатна, бажає працювати, але не може знайти роботу.

Безробітними (unemployed) відповідно до пункту 47 Резолюції вважаються особи певного віку (до 2018 р. — 15–70 років, з 2019 р. — 15 років і старше), які одночасно відповідають трьом умовам:

- не мали роботи (прибуткового заняття);
- активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх чотирьох тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
- були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу.

Крім того, до категорії безробітних МОП рекомендує включати осіб, які:

- приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів;
- знайшли роботу, чекають на відповідь;
- зареєстровані в службі зайнятості як ті, хто шукає роботу;
- навчаються за направленням служби зайнятості.

До безробітного населення також належать особи, які приступають до роботи в майбутньому, зокрема:

- такі, що не мали роботи та нині готові приступити до роботи, але не шукали її через те, що вже вжили певних заходів для початку трудової діяльності впродовж наступних двох тижнів;
- учасники програм професійно-технічної підготовки та перепідготовки, які навчаються в рамках програм сприяння працевлаштуванню, які не мали роботи, не готові приступити до роботи в теперішній час та не шукають роботу;
- незайняті особи, які здійснювали певні заходи для виїзду за кордон, але ще чекають можливості виїхати.

Беручи до уваги вищезазначене, до категорії безробітних належать також особи, які:

- приступають до роботи впродовж найближчих двох тижнів;

— знайшли роботу, чекають відповіді; навчаються за направленням державної служби зайнятості тощо.

Відповідно до чинного законодавства України безробітними визнаються працездатні особи, які не мають роботи та заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості з метою пошуку підходящої роботи, шукають роботу та готові працювати.

Статус безробітного визначений у ст. 43 Закону України «Про зайнятість населення»: *«безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи».*

У Законі також зазначається, що статусу безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

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

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

У Великій Британії та Японії безробітними вважають тих, хто не працював протягом тижня обстеження жодної години. У США безробітними вважаються особи, які не були зайняті протягом

тижня обстеження, хоча мали можливість працювати, прагнули знайти роботу протягом попередніх чотирьох тижнів, зверталися до послуг державної служби зайнятості або безпосередньо до роботодавця [104, 75].

У світовій практиці безробітних поділяють на чотири категорії: ті, хто втратив роботу у результаті звільнення; ті, хто залишив роботу за власним бажанням; ті, хто вийшов на ринок праці після перерви у трудовій діяльності; ті, хто вперше вийшов на ринок праці.

Співвідношення цих категорій залежить перш за все від економічного циклу.

У більшості підручників з економічної теорії виділяють три види безробіття: фрикційне, структурне, циклічне. Ми пропонуємо розглянути, крім зазначених, ще кілька видів безробіття, які можна спостерігати в умовах ринку (рис. 8.3).

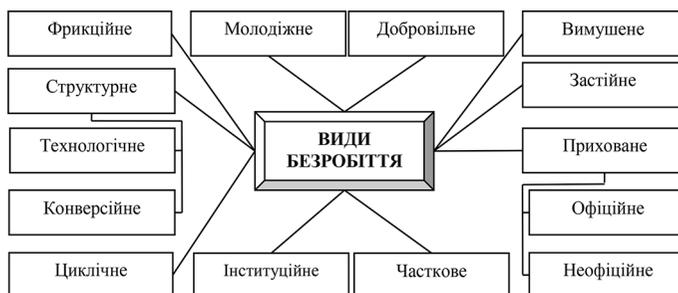


Рис. 8.3. Види безробіття

Фрикційне безробіття (frictional unemployment) в основному пов'язане з плинністю кадрів (з пошуком або очікуванням роботи). Отже, фрикційне безробіття виникає тоді, коли частина людей добровільно змінює місце роботи. Дехто шукає нову роботу через звільнення, дехто тимчасово втратив сезонну роботу, а дехто, зокрема молодь, вперше шукає роботу. Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки частина працівників, які тимчасово втратили роботу, переходить з низькооплачуваної, малопродуктивної роботи на вищеоплачувану та продуктивну. Це означає більші доходи для робітників і раціональний розподіл людських ресурсів, відповідно більший реальний обсяг національного продукту.

Структурне безробіття (structural unemployment) зумовлене зміною структури господарювання. Структурне безробіття є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли в результаті НТП відбуваються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва, що змінюють структуру попиту на робочу силу. Ці зміни призводять до того, що попит на деякі професії зменшується або взагалі зникає, а на інші професії, яких раніше не існувало, виникає та зростає. «Структурні» безробітні не можуть знайти роботу без відповідної перепідготовки, додаткового навчання чи то зміни місця проживання.

Відмінність цих двох видів безробіття полягає у тому, що при фрикційному безробітті пошук робочих місць відбувається переважно відповідно до наявних професій та навичок, а структурне безробіття передбачає перекваліфікацію, що вимагає певного часу. Саме тому фрикційне безробіття має короткостроковий характер, а структурне — довгостроковий, через що і вважається більш важким.

Зусилля багатьох держав, зокрема і нашої, тривалий час були спрямовані на ліквідацію безробіття, тобто на те, щоб усі працездатні були зайняті у суспільному виробництві. Проте час показав, що таку «повну» зайнятість неможливо забезпечити саме через існування фрикційного та структурного безробіття, які є неминучими. Тому останнім часом повну зайнятість визнають як зайнятість, при якій оплачувану роботу мають менше 100 % працездатних осіб. Тобто при повній зайнятості рівень безробіття дорівнює сумі фрикційного та структурного безробіття. Таке безробіття називається природним (*natural rate of unemployment*).

Методика визначення природного рівня безробіття не досконала, тому єдиного критерію рівня природного безробіття не існує. Деякі автори пропонують розраховувати цей показник як середню арифметичну величину за останні десять років. Інші — виходити з величини фіксованого значення середньої величини допомоги по безробіттю, а це вкрай не обґрунтовано, оскільки фіксоване значення має бути не вихідною, а похідною

величиною, що безпосередньо залежить від природного рівня безробіття [104, 76].

Циклічне безробіття (cyclical unemployment) виникає внаслідок циклічних спадів, коли відбувається скорочення обсягів виробництва. За таких умов сукупний попит на робочу силу скорочується, зайнятість знижується, а безробіття зростає. Промислові цикли та цикли покриття тривалістю 8–10 років залежать від темпів оновлення основних фондів, ступеня їх фізичного зносу та інших причин. Подолання циклічного безробіття передбачає розвиток виробництва та створення нових робочих місць.

Технологічне безробіття (technological unemployment) виникає при переході до нових технологій. Наприклад, при автоматизації виробництва скорочується кількість робочих місць низької кваліфікації, що збільшує чисельність безробітних.

Конверсійне безробіття (conversion unemployment) пов'язане зі скороченням виробництва при його конверсії або зі змінами структури попиту на робочу силу.

Конверсійне і технологічне безробіття є проявом *структурного безробіття*, що охоплює тих працівників, чия кваліфікація, навички і вміння не можуть бути використані на нових робочих місцях. Передумовами структурного безробіття є зміни у структурі сукупного попиту на робочу силу внаслідок науково-технічних, технологічних зрушень і зміни у структурі споживчого попиту.

Інституційне безробіття (institutional unemployment), або безробіття очікування, безпосередньо пов'язане з державною політикою ринку праці, зайнятості, з системою оподаткування, гарантованим мінімумом оплати праці, системою соціального забезпечення, розмірами і порядком надання допомоги по безробіттю, поінформованістю населення щодо наявних вакансій і можливостей. Можна вважати, що інституційне безробіття стрімко зростає з поширенням соціального компоненту в ринковій економічній системі.

Запровадження системи соціального захисту безробітних, надання їм «щедрої» допомоги на відносно м'яких умовах протягом тривалого часу сприяє тому, що певна кількість пошукувачів

не погоджується на будь-яке місце роботи, а чекає того, що максимально відповідає її вимогам. Фактично високий рівень інституційного безробіття є частиною тієї ціни, яку суспільство сплачує за соціальну спрямованість економіки.

Варто підкреслити, що на відміну від інших видів інституційне безробіття існує тільки в зареєстрованій формі, оскільки воно так чи інакше пов'язане з виплатами соціальної допомоги.

Окремою частиною інституційного безробіття є реєстрація в службах зайнятості осіб, які реально не пропонують свою робочу силу на ринку праці і не мають потреби у допомозі з працевлаштування, але потребують відповідної довідки для отримання інших видів соціальної допомоги. Це може бути допомога на дітей, на оплату різних послуг (житлово-комунальних, медичних, навчальних тощо).

Молодіжне безробіття (youth unemployment) зумовлене тим, що молодь після закінчення закладів вищої або середньої спеціальної освіти не знаходить попиту на свою працю внаслідок відсутності кваліфікації, досвіду роботи чи з інших причин.

Добровільне безробіття (voluntary unemployment) виникає через небажання працівника виконувати певну роботу за визначену заробітну плату або за несприятливих умов праці тощо.

Вимушене безробіття (involuntary unemployment) виникає, коли людина, яка бажає працювати, не має можливості робити це з певних причин. Вимушене безробіття зумовлене перепадами ринкової кон'юнктури і різниться своєю тривалістю. Воно з'явилося в умовах негнучкої ціни робочої сили за наявності фіксованої заробітної плати. Якщо надто висока (з позицій ринкової рівноваги) оплата праці не знижується, то формується надлишкова пропозиція робочої сили. Тільки частина робітників отримує місця, решта стає вимушено безробітними.

Вивчення економічної сутності безробіття населення дає змогу класифікувати його за тривалістю:

- від 1 до 3 місяців — *короткострокове*;
- від 3 до 6 місяців — *середньострокове*;
- від 6 місяців до 1 року — *довгострокове*;
- понад рік — *хронічне, або застійне безробіття*.

Причому застійне безробіття є вкрай небезпечним, оскільки його наслідками можуть бути втрата трудових навичок, розпад соціально-психологічних основ особистості, зрештою деградація трудового потенціалу.

Приховане безробіття (hidden unemployment) виникає внаслідок спаду виробництва та неадекватного скорочення зайнятості. Економічною причиною існування прихованого безробіття є падіння реальної заробітної плати.

Приховане безробіття пов'язане з втратами робочого часу через низьку інтенсивність праці, втратами продукції на стадії збереження, транспортування та реалізації, відволіканням робочої сили від основної діяльності, а також з надлишковою чисельністю працівників, що утворюється внаслідок зниження обсягів виробництва, згорання збиткових підприємств тощо без відповідного скорочення чисельності працюючих. Практика останніх років показала, що у періоди спаду обсягів виробництва продуктивність праці, як правило, знижується при збереженні чисельності працюючих або за незначного її скорочення, тобто існує суттєвий розрив між цими процесами.

Приховане безробіття можна поділити на офіційне та неофіційне. *Офіційне приховане безробіття (hidden legal unemployment)* зумовлене наявністю безробітних осіб, зареєстрованих офіційною статистикою: тих, які знаходяться у вимушених відпустках з ініціативи адміністрації, та осіб, змушених працювати в умовах неповного робочого часу.

Неофіційне приховане безробіття (hidden illegal unemployment) пов'язане з надлишковою чисельністю внутрішньовиробничих працівників та тих, хто шукає роботу самостійно, але звертається до служби зайнятості. Розміри і форми існування цієї частини прихованого безробіття визначаються за допомогою проведення спеціальних вибірових обстежень. Характерними ознаками неофіційного прихованого безробіття можуть бути неповне та неефективне використання робочого часу, недостатнє використання кваліфікаційних та професійних здібностей працівників тощо.

Особливостями сучасного безробіття є зростання його масштабів, зрушення у соціально-професійній (безробітними стають не тільки робітники, а й спеціалісти, управлінці) та статеві-віковій

структурах безробітних (серед незайнятого населення більше жінок, ніж чоловіків, більше молоді, ніж людей середнього віку), підвищення рівня вимушеної часткової зайнятості та добровільної незайнятості, збільшення тривалості безробіття.

Аналізуючи регулюючу роль і вплив безробіття на економічні процеси, варто пам'ятати, що надмірне безробіття призводить до значних негативних соціально-економічних втрат (рис. 8.4).

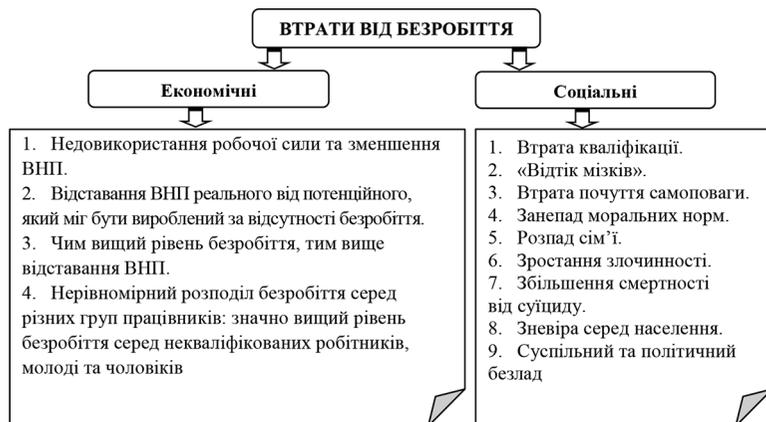


Рис. 8.4. Соціально-економічні втрати від безробіття

Економічні втрати від безробіття як наслідок недовикористання виробничих ресурсів значно перевищують витрати, пов'язані з монополізмом. Коли люди залишаються без роботи, то це означає, що виробництво скорочується (порівняно з можливою повною зайнятістю).

Американський економіст А. Оукен⁴⁰ встановив емпіричний зв'язок між циклічними змінами ВВП і безробіттям. *Математична залежність між рівнем безробіття і падінням ВВП доводить: якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень на 1 %, то відставання обсягу ВВП щодо потенційно можливого становить 2–2,5 % [106, 346].*

⁴⁰ Артур Мелвін Оукен (Arthur Melvin Okun; 1928–1980) — американський економіст, випускник Колумбійського університету, де отримав ступінь бакалавра (1949) та ступінь доктора філософії (1956). З 1952 р. викладав у Єльському університеті. Лауреат премії Ф. Сейдмана (1979). Голова Ради консультантів з економічних питань при президенті США (1968-1969).

Однак безробіття — це дещо більше, ніж економічне лихо. Воно завдає також великих соціально-психологічних збитків. Втрата роботи істотно знижує життєвий рівень людини, завдає їй морально-психологічної травми внаслідок відчуття себе зайвою для суспільства. Зниження кваліфікації, втрата самоповаги, бездіяльність, відчуття самотності та непотрібності призводять до занепаду моральних основ особистості, суспільства, до розпаду сім'ї, суспільно-політичних потрясінь, погіршення фізичного та психологічного стану людини. Невипадково в економічно розвинених країнах на подолання негативних наслідків безробіття витрачається 3–5 % валового національного продукту. Особливу роль у цьому процесі відіграє держава, діяльність якої здійснюється у двох основних напрямках: регулювання рівня й тривалості безробіття та соціальний захист потерпілих від безробіття.

Особливо негативні наслідки має безробіття в країнах перехідної до ринкової економіки. Це пояснюється тим, що система матеріальної підтримки безробітних у таких країнах знаходиться на етапі формування, а тому недостатньо ефективна; нестача фінансових ресурсів не дає можливості підтримувати розмір допомоги по безробіттю на більш-менш достатньому рівні; для більшості населення, яке звикло жити в умовах повної зайнятості, втрата роботи стає соціально-психологічною катастрофою.

8.3. Система показників, що характеризують зайнятість населення

8.3.1. Показники зайнятості

Характеристикою трудової активності населення є *показник рівня зайнятості* (*employment rate*, R_{emp}), що розраховується як відношення (у відсотках) чисельності зайнятих до загальної чисельності неінституційного населення або населення відповідного віку — від 15 до 70 років, тобто за винятком осіб, які знаходяться на утриманні в інституційних установах — у виправно-трудових закладах,

психіатричних лікарнях, лепрозоріях тощо). Таким чином рівень зайнятості може бути розрахований двома способами:

1) як питома вага зайнятих певного віку і/або певної соціально-демографічної групи у загальній кількості населення:

$$R_{emp} = \frac{S^{emp}}{S^{lf} + S^{unlf}} \cdot 100; \quad (8.1)$$

2) як питома вага зайнятих певного віку і/або певної соціально-демографічної групи у складі робочої сили:

$$R_{emp}^{I.O} = \frac{S^{emp}}{S^{lf}} \cdot 100, \quad (8.2)$$

де S^{emp} — кількість зайнятого населення;

S^{lf} — кількість робочої сили (економічно активне населення до 2018 р.) відповідного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

Рівень неформальної зайнятості населення (R_{emp}^{inf}) — це відношення кількості неформально зайнятого населення певного віку і/або соціально-демографічної групи до загальної кількості зайнятого населення відповідного віку і/або населення відповідної соціально-демографічної групи (у відсотках):

$$R_{emp}^{inf} = \frac{S_{emp}^{inf}}{S_{emp}} \cdot 100, \quad (8.3)$$

де S_{emp}^{inf} — кількість неформально зайнятого населення певного віку і/або соціально-демографічної групи.

Частка осіб з неповною зайнятістю, пов'язаною з тривалістю робочого часу, ($R_{emp}^{part-time}$) визначається як відношення кількості осіб певного віку з неповною зайнятістю до загальної кількості зайнятого населення відповідного віку:

$$R_{emp}^{part-time} = \frac{S_{emp}^{part-time}}{S_{emp}} \cdot 100, \quad (8.4)$$

де $S_{emp}^{part-time}$ — кількість осіб з неповною зайнятістю, пов'язаною з тривалістю робочого часу, певного віку.

У міжнародній статистиці вихідним показником для аналізу зайнятості є *рівень участі населення у робочій силі (labour force participation rate, R_{lf})*, що розраховується за формулою [39, 369]:

$$R_{lf} = \frac{S^{lf}}{S} \cdot 100 = \frac{S^{lf}}{S^{lf} + S^{unlf}} \cdot 100, \quad (8.5)$$

де S^{lf} — робоча сила обох статей віком 15 років і старші, тобто зайняті та безробітні, які забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці;

S — все населення віком 15–70 років, що охоплює робочу силу (S^{lf}) і осіб, які не входять до її складу (S^{unlf}) включно з потенційною робочою силою відповідного віку або соціально-демографічної групи.

Іншими характеристиками зайнятості є такі показники:

- фактична тривалість робочого періоду (дня чи тижня), повний робочий час, неповний робочий час;
- добровільна неповна зайнятість;
- неповна зайнятість з економічних причин;
- характер роботи (постійна/тимчасова);
- наявність роботи, але тимчасова відсутність на роботі;
- професія (рівень кваліфікації), галузь, статус зайнятості;
- розмір заробітку;
- наявність сумісництва, додаткової роботи (вторинної зайнятості).

8.3.2. Показники безробіття

Безробіття характеризується показниками його рівня, частоти та тривалості. Варто зазначити, що чинна система обліку безробіття у нашій країні не повністю відображає існуючі тенденції розвитку ринку праці, оскільки більшість безробітних не реєструються на біржах праці, надаючи перевагу пошуку роботи самостійно або з використанням послуг недержавних посередницьких структур.

Існують два методи обчислення рівня безробіття. Перший метод передбачає визначення шляхом періодичних опитувань домогосподарств (США, Японія та ін.). За другим, рівень безробіття обчислюється за кількістю поданих заявок на отримання допомоги по безробіттю (Велика Британія).

У країнах з розвиненою ринковою економікою ці методи не забезпечують суттєвих розбіжностей результатів, але якісно значно різняться. Річ у тому, що при обстеженні домогосподарств виявляються безробітні, які не реєструвались у службі зайнятості та не подавали заявок на отримання допомоги по безробіттю. Тому такий метод мав би виявляти більшу чисельність та рівень безробіття. Однак при застосуванні другого методу показники збільшуються за рахунок того, що серед осіб, які подали заявки на отримання допомоги по безробіттю, немало таких, котрі не шукали роботу і не могли приступити до неї.

Стосовно нашої країни та більшості країн постсоціалістичного простору результати обох названих методів відрізняються не лише якісно, але й кількісно. Існує ще один метод для визначення рівня безробіття, рекомендований Міжнародною біржею праці: до врахованих та неврахованих органами служби зайнятості безробітних додають і частково безробітних (не повністю зайнятих) з урахуванням визначеного коефіцієнта. При використанні цього методу рівень безробіття завжди вищий за рівень, обрахований за першими двома методами. Хоча, на думку більшості вчених, врахування частково безробітних, які все ж не є зайнятими, — цілком логічний та обґрунтований підхід.

Для аналізу ситуації, що склалася на ринку праці, в офіційній статистиці України використовують кілька показників рівня безробіття:

- рівень безробіття (за методологією МОП);
- рівень зареєстрованого безробіття;
- рівень довготривалого безробіття;
- рівень безробіття з різних причин;
- розширений показник рівня безробіття;
- рівень загального дефіциту попиту на працю.

Рівень безробіття за методологією МОП (*unemployment rate*, R_{unemp}^{ILO} (*ILO methodology*)) є звичайним показником рівня безробіття, що розраховується за стандартами Міжнародної організації праці як відсоткове відношення загальної чисельності безробітних певного віку і/або соціально-демографічної групи (S^{unemp}) до чисельності робочої сили відповідного віку або соціально-демографічної групи (S^{lf}), тобто до суми зайнятих та безробітних ($S^{emp} + S^{unemp}$) [39, 372].

$$R_{unemp}^{ILO} = \frac{S^{unemp}}{S^{lf}} \cdot 100 = \frac{S^{unemp}}{S^{emp} + S^{unemp}} \cdot 100, \quad (8.6)$$

Показник рівня зареєстрованого безробіття (*registered unemployment rate*, R_{unemp}^{reg}) розраховують двома способами: як відсоткове відношення чисельності безробітних, зареєстрованих державною службою зайнятості (S_{unemp}^{reg}),

а) до середньорічної чисельності населення працездатного віку ($S_{np}^{lf} + S_{np}^{unlf}$) [39, 372]:

$$R_{unemp}^{reg} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S_{np}^{lf} + S_{np}^{unlf}} \cdot 100, \quad (8.7)$$

б) до робочої сили працездатного віку (S_{np}^{lf}):

$$R_{unemp}^{reg} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S_{np}^{lf}} \cdot 100 \quad (8.8)$$

Для виконання порівнянь з даними обстеження робочої сили здійснюють розрахунок середньої кількості зареєстрованих безробітних за певний період (І квартал, І півріччя, 9 місяців, рік), а рівень зареєстрованого безробіття визначають по відношенню до робочої сили працездатного віку за відповідний період (у відсотках).

Показник рівня довготривалого безробіття (R_{unemp}^{long}) також можна розрахувати двома способами: як відсоткове відношення загальної кількості безробітних (або тільки зареєстрованих у державній службі зайнятості), які шукали роботу понад 3 місяці (S_{unemp}^{long} або S_{unemp}^{reg}),

а) до чисельності робочої сили (S^{lf}):

$$R_{unemp}^{long} = \frac{S^{unemp}}{S^{lf}} \cdot 100, \text{ або } R_{unemp}^{long} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S^{lf}} \cdot 100, \quad (8.9)$$

б) до населення працездатного віку (S_{np})

$$R_{unemp}^{long} = \frac{S^{unemp}}{S_{np}} \cdot 100, \text{ або } R_{unemp}^{long} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S_{np}} \cdot 100 \quad (8.10)$$

Рівень безробіття серед осіб, які втратили роботу з різних причин (R_{unemp}^{ljob}), є відсотковим відношенням кількості осіб, які втратили роботу з різних причин (S_{unemp}^{ljob}), до чисельності робочої сили (S^{lf}):

$$R_{unemp}^{ljob} = \frac{S_{unemp}^{ljob}}{S^{lf}} \cdot 100 \quad (8.11)$$

Рівень безробіття з урахуванням неповної зайнятості ($R_{unemp}^{part-time_empl}$), пов'язаної з тривалістю робочого часу ($S_{empl}^{part-time}$), — це відношення загальної кількості осіб з неповною зайнятістю та безробітних до кількості робочої сили (S^{ea}):

$$R_{unemp}^{part-time_empl} = \frac{S_{empl}^{part-time}}{S^{lf}} \cdot 100 \quad (8.12)$$

Рівень безробіття з урахуванням потенційної робочої сили ($R_{unemp}^{lf_pot}$) — це відношення загальної кількості безробітного населення та потенційної робочої сили до кількості робочої сили в розширеній концепції ($S^{lf} + S^{lf_pot}$):

$$R_{unemp}^{lf_pot} = \frac{S^{unemp} + S^{lf_pot}}{S^{lf} + S^{lf_pot}} \cdot 100 \quad (8.13)$$

Показник безробіття, що характеризує загальний дефіцит попиту на працю (R_{LD}^{def}), розраховується як відношення суми чисельності безробітних (S^{unemp}), потенційної робочої сили (S^{lf_pot}) та вимущено

неповністю зайнятих осіб ($S_{emp}^{part-time}$) до суми чисельності економічно активного населення (S^{lf}) та зневірених осіб [39, 372]:

$$R_{LD}^{def} = \frac{S^{unemp} + S^{lf_pot} + S_{emp}^{part-time}}{S^{lf} + S^{lf_pot}} \cdot 100 \quad (8.14)$$

У сучасній науці використовується також поняття природного рівня безробіття. У різних країнах рівні природного безробіття суттєво різняться, оскільки вони насамперед залежать від природного безробіття (рівня), фази економічного циклу, в якій знаходиться країна, та політики зайнятості кожної конкретної країни.

М. Фрідмен, який заклав підвалини аналізу природного безробіття, ототожнював його норму з таким «...рівнем безробіття, що є сумісним із реальними природними умовами функціонування ринку праці» [106, 340].

Сучасна теорія зайнятості та ринку праці серед основних постулатів приймає норму природного безробіття для країн Західної Європи на рівні 4–5 %, для Північної Америки — 6,5–7 %. При цьому протягом другої половини ХХ ст. у зв'язку з глобалізацією економіки та формуванням транснаціональних ринків праці, поширенням міграції та зростанням мобільності робочої сили, посиленням соціального захисту безробітних, зростанням динамічності економіки в цілому помітно зростає і природна норма безробіття.

Для України, з її відносно низьким рівнем регіональної та вертикальної мобільності робочої сили, норма природного безробіття, ймовірно, може бути прийнятою на рівні 3,5–4 % [92, 293].

При аналізі стану безробіття не менш важливо визначати його тривалість, тобто величину, що характеризує у середньому тривалість пошуку роботи особами, які мають статус безробітних на кінець аналізованого періоду, та кількість безробітних, які у цьому періоді були працевлаштовані.

Частота безробіття визначається кількістю випадків безробіття однієї особи за певний проміжок часу. Її зростання свідчить про низьку якість робочого місця та погані умови праці або про значну частку одноразової роботи, яку можуть знайти безробітні у кризові періоди.

Крім розрахунку рівня безробіття та аналізу його частоти й тривалості, структура безробіття аналізується за типовими ознаками:

- статтю, з виділенням найменш соціально захищених верств населення (жінок, молоді та ін.);
- віком, з виділенням безробіття молоді та осіб передпенсійного віку;
- соціальними групами;
- рівнем освіти;
- причинами звільнення;
- галузевою, територіальною тощо.

Аналіз структури безробіття доцільно проводити на основі поєднання економіко-статистичних, оперативних та соціологічних методів дослідження.

8.3.3. Приклади обчислення основних показників зайнятості та безробіття

Приклад 1.

У табл. 8.1 наведено розподіл населення України віком 15–70 років за активністю на ринку праці, за даними вибіркового обстеження робочої сили у 2018 р.

Таблиця 8.1

Розподіл населення України віком 15–70 років за активністю на ринку праці

Населення України віком 15–70 років за активністю на ринку праці	Чисельність населення, тис. осіб
Кількість робочої сили, у т.ч.:	17939,5
— зайняті	16360,9
з них працювали в умовах неформальної зайнятості	3541,3
— безробітні	1578,6
Кількість осіб, які не входять до складу робочої сили	10724,8
З них потенційна робоча сила	192,3

Обчислимо рівні формальної та неформальної зайнятості, рівень участі населення у робочій силі, а також рівні безробіття за МОП.

1. Залежність між трьома основними категоріями населення відповідно до концепції робочої сили:

$$S = (S^{emp} + S^{unemp}) + S^{gif_{pot}} = S^{lf} + S^{unlf},$$

де S — все населення віком 15–70 років, що охоплює робочу силу (S^{lf}) і осіб, які не входять до її складу (S^{unlf}) включно з потенційною робочою силою відповідного віку або соціально-демографічної групи;

S^{emp} — зайняті економічною діяльністю;

S^{unemp} — безробітні (у визначенні МОП).

$$S = 17939,5 + 10724,8 = 28664,3 \text{ тис. осіб}$$

2. Рівень участі населення у робочій силі розраховується так:

$$R_{lf} = \frac{S^{lf}}{S^{lf} + S^{unlf}} \cdot 100 = \frac{17939,5}{28664,3} \cdot 100 = 62,6\%.$$

3. Рівень зайнятості визначається за такою формулою:

$$R_{emp} = \frac{S^{emp}}{S} \cdot 100 = \frac{16360,9}{28664,3} \cdot 100 = 57,1\%.$$

4. Рівень неформальної зайнятості населення визначається за формулою:

$$R_{emp}^{inf} = \frac{S_{emp}^{inf}}{S_{emp}} \cdot 100 = \frac{3541,3}{16360,9} \cdot 100 = 21,6\%.$$

5. Рівень безробіття (за методологією МОП):

$$R_{unemp}^{ILO} = \frac{S^{unemp}}{S^{lf}} \cdot 100 = \frac{1578,6}{17939,5} \cdot 100 = 8,8\%.$$

З умови задачі відомо, що 192,3 тис. осіб належать до потенційної робочої сили. Отже, можна визначити рівень безробіття з урахуванням потенційної робочої сили:

$$R_{unemp}^{LF_{pot}} = \frac{S^{unemp} + S^{lf_{pot}}}{S^{lf} + S^{lf_{pot}}} \cdot 100 = \frac{1958,8 + 192,3}{22150,3 + 192,3} \cdot 100 = 9,6\%.$$

Приклад 2.

За даними офіційної статистики, у III кварталі 2010 р. було зареєстровано 455,4 тис. осіб зі статусом безробітного; чисельність економічно активного населення працездатного віку становила 20324,5 тис. осіб, а економічно неактивного населення працездатного віку — 7786,5 тис. Наведемо варіанти розрахунків рівнів зареєстрованого безробіття у відсотках до чисельності працездатного населення працездатного віку та до економічно активного населення.

1. Чисельність населення працездатного віку:

$$S_{np} = 20324,5 + 7786,5 = 28111 \text{ тис. осіб.}$$

2. Рівень зареєстрованого безробіття у відсотках до чисельності населення працездатного віку становитиме:

$$R_{unemp}^{reg} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S_{np}} \cdot 100 = \frac{455,4}{28111} \cdot 100 = 1,6\%.$$

3. Рівень зареєстрованого безробіття у відсотках до робочої сили працездатного віку:

$$R_{unemp}^{reg} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S_{np}^{lf}} \cdot 100 = \frac{455,4}{20324,5} \cdot 100 = 2,2\%.$$

Приклад 3.

Відповідно до даних державної статистичної звітності за формою № 2-ПН за 2018 р. та вибіркового обстеження економічної активності населення, у табл. 8.2 наводимо розподіл безробітних за тривалістю безробіття.

Таблиця 8.2

Розподіл безробітних за тривалістю безробіття

Групування за тривалістю безробіття	Чисельність безробітних за методологією МОП, тис. осіб	Чисельність зареєстрованих безробітних, тис. осіб
1	2	3
Всього, у т.ч.:	1578,6	341,6
— до 1 місяця	184,7	76,5
— від 1 до 3 місяців	454,6	114,2

Продовження табл. 8.2

1	2	3
— від 3 до 6 місяців	359,9	75,8
— від 6 до 9 місяців	142,1	45,8
— від 9 до 12 місяців	96,3	21,0
— від 12 місяців і більше	341,0	8,3

Отже, визначимо рівні довготривалого безробіття економічно активного населення та розширений показник рівня безробіття за методологією МОП, якщо відомо, що в зазначеному році чисельність робочої сили становила 17939,5 тис. осіб.

Рівень довготривалого безробіття:

1) відсоткове відношення загальної чисельності безробітних, що шукали роботу понад три місяці, до чисельності робочої сили:

$$R_{unemp}^{long} = \frac{S^{unemp}}{S^{lf}} = \frac{359,9 + 142,1 + 96,3 + 341,0}{17939,5} \cdot 100 = 5,2\%;$$

2) відсоткове відношення чисельності зареєстрованих у державній службі зайнятості, що шукали роботу понад три місяці, до чисельності працездатного населення працездатного віку:

$$R_{unemp}^{long} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S^{lf}} \cdot 100 = \frac{75,8 + 45,8 + 21,0 + 8,3}{17939,5} \cdot 100 = 0,8\%.$$

8.4. Політика зайнятості

8.4.1. Основна мета, напрями та заходи політики зайнятості

Політика зайнятості (*policy of employment*) — це сукупність заходів прямого та непрямого впливу на соціально-економічний

розвиток суспільства та кожного його члена. Виділяють *три рівні політики зайнятості: загальнодержавний, регіональний та локальний.*

У світі історично склалися *три основні моделі політики зайнятості*, що наразі використовуються країнами з розвинутою ринковою економікою.

Європейська модель передбачає скорочення чисельності зайнятих при підвищенні продуктивності праці та відповідно зростанні доходів працюючих. Така політика передбачає дороговартісну систему допомоги для більшої кількості безробітних.

Скандинавська модель ґрунтується на забезпеченні зайнятості практично всіх працюючих шляхом створення робочих місць у державному секторі. Політика зайнятості при цьому базується на державних коштах, за умови дефіциту яких відбувається спад виробництва, що зумовлює звільнення.

Політика зайнятості за так званою *американською моделлю* спрямована на створення робочих місць, що не вимагають високої продуктивності для переважної більшості економічно активного населення. При цьому формально зменшується безробіття, але зростає кількість людей з низькими доходами.

Використання тієї чи іншої моделі впливає на політику зайнятості як на макро-, так і на мікрорівні. На макрорівні нові підходи до політики зайнятості сприяють підвищенню гнучкості праці, зменшенню витрат на робочу силу, а також певному скороченню соціальних програм. Однак поряд із цим розширюється система підготовки та перепідготовки кадрів, створюються додаткові робочі місця, стають жорсткішими умови видачі допомоги. Реалізуються заходи щодо посилення ролі приватного сектора у вирішенні проблем зайнятості та інших соціальних проблем. На макрорівні проводиться політика стримування зростання заробітної плати, подовження тривалості робочого тижня, більш широко застосовуються різні форми неповної зайнятості. У результаті кризові явища загострюються.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці та Закону України «Про зайнятість населення», при здійсненні державної політики зайнятості необхідно керуватися такими *принципами:*

1) *пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості* в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави:

— *по-перше*, кожен працездатний громадянин повинен мати право самостійно вирішувати питання: брати чи не брати участь у суспільній праці. При цьому легалізована добровільна незайнятість виключає будь-які погрози проти цього виду свободи, якщо джерела існування непрацюючого громадянина є законними;

— *по-друге*, добровільність зайнятості передбачає самостійний вибір працівником міри праці, тобто найбільш сприятливого для нього (з урахуванням реальних можливостей) режиму зайнятості. Йдеться про різноманітність форм організації робочого дня, тижня, всього періоду трудового життя людини;

— *по-третє*, надання права вільного вибору географічного місця прикладання праці;

— *по-четверте*, необмежене право вибору працівником сфери праці в будь-якому із секторів економіки, створюваних за ознакою форми власності, включаючи сферу виправної праці;

2) *відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;*

3) *забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального та майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, у реалізації конституційного права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;*

4) *сприяння ефективному використанню трудового потенціалу, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;*

5) *координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямами економічної та соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;*

6) *співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або*

уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління у розробленні, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

7) *міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення*, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

8) *сприяння трудовій мобільності*. Дотримання цього принципу пов'язане з розвитком існуючої системи загальноосвітньої та професійної підготовки з урахуванням загальних закономірностей динаміки професійної структури в епоху науково-технічної революції, нових вимог до якостей працівника в умовах ринкової економіки, а також з формуванням у психології людей орієнтації на безперервне вдосконалення професійної майстерності, пошук найбільш відповідної сфери для застосування своїх здібностей, готовність до перенавчання у разі необхідності;

9) *єдності відповідальності*. Реалізація цього принципу означає дотримання чотирьох умов: координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної та соціальної політики, включаючи соціальне забезпечення, зростання та розподіл доходів, попередження інфляції; поєднання самостійності місцевих органів влади у забезпеченні зайнятості з централізованими заходами; участь профспілок і спілок роботодавців у розробці та запровадженні заходів щодо забезпечення зайнятості у взаємодії з органами державного управління; міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості, включаючи професійну діяльність громадян за кордоном і трудову діяльність іноземних громадян у країні.

Під державним регулюванням зайнятості розуміють сукупність економічних, адміністративних, законодавчих та інших засобів впливу на зайнятість. Цілі та напрями політики зайнятості схематично представлені на *рис. 8.5*.

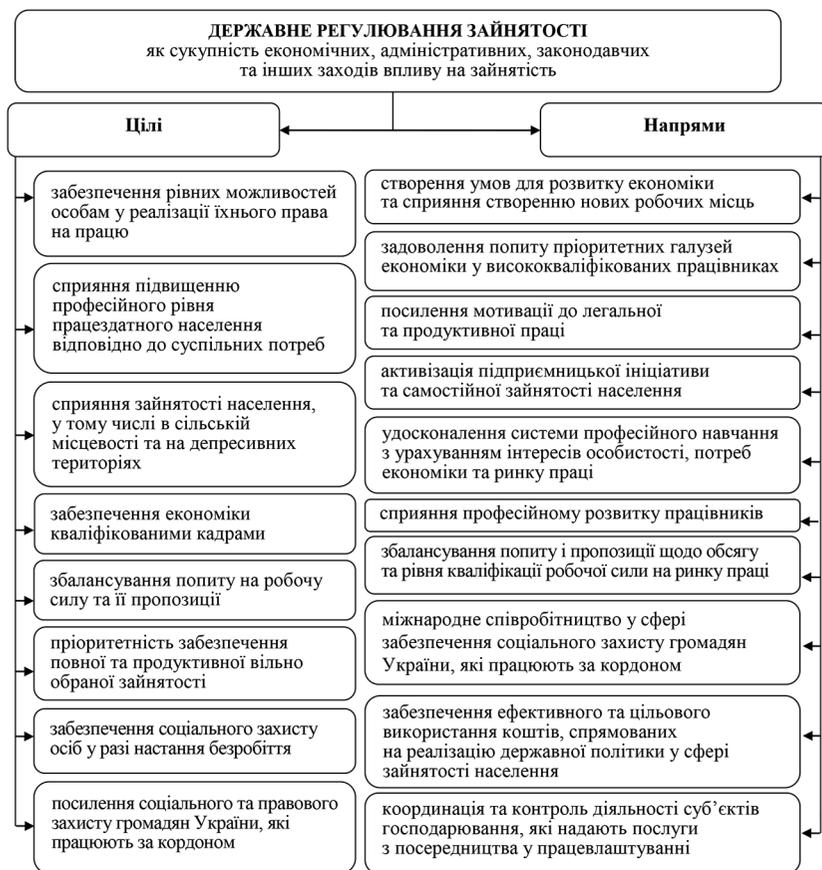


Рис. 8.5. Цілі та напрями політики регулювання зайнятості

Державне регулювання зайнятості населення має ґрунтуватися на:

- 1) відсутності примусу громадян щодо вибору сфери діяльності й робочого місця;
- 2) забезпеченні гласності на основі всебічного інформування населення про наявність вакантних робочих місць;
- 3) дотриманні комплексності заходів щодо регулювання зайнятості населення;
- 4) підтримці працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту;

5) забезпеченні заходів запобіжного характеру щодо регулювання зайнятості населення та відтворення робочих місць;

б) наданні певних гарантій зайнятості, тобто гарантій збереження робочих місць і професії, гарантій одержання доходів.

Держава на ринку праці може реалізовувати активну та пасивну політику зайнятості (рис. 8.6).

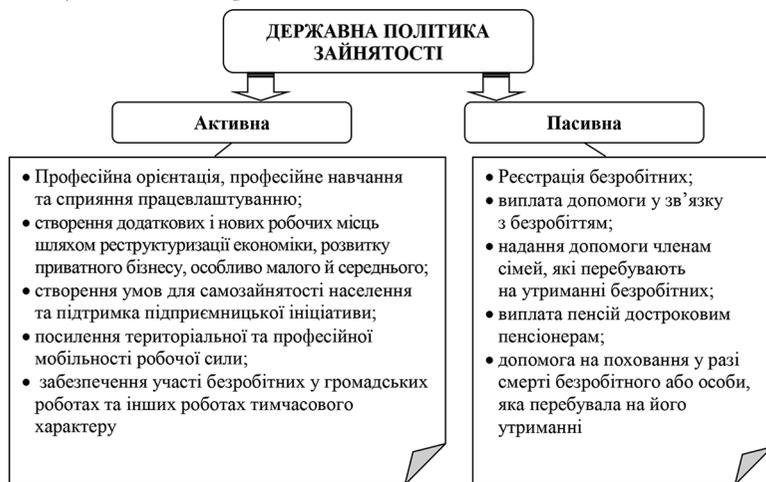


Рис. 8.6. Державна політика зайнятості

Активна політика зайнятості (active employment policy) спрямована на підвищення конкурентоздатності людини у боротьбі за робочі місця шляхом навчання, перепідготовки, сприяння самозайнятості та індивідуальній діяльності, допомоги у працевлаштуванні, професійного консультування тощо.

Активні заходи політики зайнятості пов'язані з наданням соціальних послуг:

- 1) інформаційних та консультаційних послуг щодо ситуації на ринку праці та професійної орієнтації;
- 2) пошуку підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних;
- 3) професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації у закладах професійної (професійно-технічної),

фахової передвищої та вищої освіти, у тому числі в закладах освіти державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;

4) ваучерів для підтримання конкурентоспроможності окремих категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності;

5) компенсації роботодавцям, які працевлаштовують безробітних та компенсації суб'єктам малого підприємництва на працевлаштування громадян, які потребують додаткових гарантій у сприятливому працевлаштуванні.

Відповідно до змісту активної політики кожна працездатна людина повинна самостійно заробляти кошти для забезпечення своєї родини, а держава лише виступати посередником, надаючи громадянам можливість зайнятості.

На розробку та реалізацію заходів активної політики зайнятості впливають такі чинники:

1) міжнародні трудові норми, що встановлюють такі основні права, як вільно обрана зайнятість, рівність можливостей, свобода об'єднання тощо;

2) усталений тип соціально-трудова відносин (в Україні це трипартизм, тобто суб'єктами цих відносин виступають представники держави, профспілок та підприємці), оскільки будь-яка політика, у тому числі й активна політика на ринку праці, має більше шансів на успіх, якщо її визнають і підтримують підприємці, працівники та інші зацікавлені соціальні групи;

3) різноманітність умов, характерних для ринку праці різних країн та регіонів у їхніх межах.

При проведенні активної політики на ринку праці необхідно враховувати:

- статеву-вікову структуру зайнятих, незайнятих, безробітних;
- вік трудової діяльності та його вплив на рівень кваліфікації;
- дохід сім'ї, що отримується від роботи за наймом, державної допомоги, самостійної зайнятості, оренди, відсоткового доходу від нерухомості тощо;

- ступінь урбанізації та масштаби формальної чи неформальної зайнятості у містах, рівень зайнятості у сільській місцевості;
- розподіл підприємств за розмірами та формами власності;
- відкритість економіки для міжнародної конкуренції (частка торгівлі у ВВП), значення іноземних інвестицій;
- розвиток та ефективність трудових інститутів, у тому числі й організацій підприємців, працюючих;
- масштаби зайнятості, охоплення населення трудовою діяльністю та ступінь дотримання трудового законодавства.

Реалізація активної політики на ринку праці тісно пов'язана зі структурними перетвореннями економіки у регіонах та формуванням ефективних методів її регулювання.

Пасивна політика зайнятості (passive employment policy) обмежена реєстрацією безробітних, визначенням допомоги по безробіттю та організацією системи її надання, а також наданням негрошових форм підтримки безробітним та членам їхніх сімей.

Якщо порівнювати загальні витрати на реалізацію заходів політики зайнятості (0,64 % ВВП) та на активні заходи (0,09 % ВВП) в Україні з аналогічними витратами в розвинених країнах, то слід зазначити, що в нашій країні вони перебувають на досить низькому рівні. Найбільше коштів на заходи політики зайнятості витрачається в Скандинавських країнах (4,51 % ВВП в Данії) та країнах Західної та Центральної Європи (3,69 % ВВП в Бельгії та 3,13 % ВВП у Німеччині), а найменше — в країнах Північної Америки (0,38 % ВВП у США та 1,49 % ВВП у Канаді). Тут варто зауважити, що витрати на заходи політики зайнятості у відсотках до ВВП залежать не лише від рівня безробіття, а також від загального економічного становища країни, бюджетних обмежень та важливості проблем зайнятості для органів влади.

Стосовно розподілу загальних витрат між пасивними та активними заходами політики зайнятості в розвинених країнах зазначимо, що протягом останніх років у більшості цих країн спостерігається тенденція до зростання частки видатків фондів, призначених для фінансування активних заходів (у середньому цей показник наближається до 40 % від загальних витрат і основну його частину

спрямовано на професійну підготовку та перепідготовку й організацію громадських робіт), та відповідно до зменшення частки витрат на пасивні заходи за рахунок скорочення виплат дострокових пенсій та реформування системи страхування на випадок безробіття. Витрати на пасивні та активні заходи коливаються у часі разом з рівнем безробіття, причому, зрозуміло, витрати на пасивні заходи є більш чутливими до змін рівня безробіття, ніж на активні.

Процес формування ринку праці водночас передбачає створення інститутів регулювання. Посередницькі функції у пошуку місця роботи виконують державні центри (служби) зайнятості й недержавні формування, що мають визначену технологію роботи та пропонують свій комплекс послуг. На ринку праці багатьох країн державна служба зайнятості займає особливе монопольне становище. Однак у деяких країнах нею централізовано здійснюються всі операції з наймання, в інших — має місце менш жорсткий варіант. В Україні державна служба зайнятості також посідає особливе місце на ринку праці, проте не відповідає канонам ні першого, ні другого із зазначених різновидів.

Механізм регулювання зайнятості населення включає такі складові: розробку загальнодержавної та регіональних програм зайнятості; забезпечення функціонування державної служби зайнятості; участь підприємств, установ і організацій у реалізації державної політики зайнятості; функціонування Державного фонду сприяння зайнятості населення; професійну підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку незайнятих громадян; надання компенсацій громадянам, які втратили роботу або проходять перекваліфікацію; контроль державних органів влади за дотриманням законодавства України про зайнятість населення.

8.4.2. Програми сприяння зайнятості

Активна державна політика зайнятості населення впроваджується шляхом розробки та реалізації державної та регіональних програм зайнятості, що формуються, виходячи з конкретної ситуації на ринку праці та прогнозу його розвитку. При розробленні

програм зайнятості важливою умовою є диференційоване врахування особливостей зайнятості у кожному регіоні країни. Це дозволяє вдосконалити загальноекономічну стратегію в цілому.

Отже, державна політика у сфері регулювання зайнятості населення, його соціального захисту та поліпшення організації ринку праці повинна бути не ізольованою, не самостійною підсистемою державного управління, а невід'ємною частиною національної стратегії соціально-економічного розвитку.

Програми зайнятості населення зазвичай спрямовані або на сприяння зайнятості окремих категорій населення, переважно вразливих груп, як-от: молодь, жінки, особи з інвалідністю та ін., — або на подолання кризового стану в сфері зайнятості, зумовленого економічною, демографічною, політичною ситуаціями, а також значними техногенними катастрофами, стихійними лихами тощо.

Загальнодержавні та регіональні програми зайнятості населення спрямовані на:

- сприяння розвитку і структурній перебудові економіки;
- створення умов для направлення працівників, які вивільнюються, в першу чергу на рентабельні підприємства та у пріоритетні галузі економіки;
- запобігання розвитку безробіття, його скорочення шляхом підвищення економічної зацікавленості підприємств та організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;
- поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації населення;
- ефективне використання людських ресурсів;
- захист безробітних та їхніх сімей від негативних наслідків безробіття і забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту, оскільки нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- сприяння зайнятості населення, яке мешкає в сільській місцевості;
- формування матеріальної, кадрової, інформаційної, статистичної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості.

Програми зайнятості населення повинні розроблятися на базі комплексного підходу та передбачати: інформаційне забезпечення у сфері зайнятості; визначення заходів державного впливу, що мають правову основу; організаційно-економічний механізм реалізації; розрахунок фінансових витрат; визначення джерел фінансування; контроль за ходом реалізації програми; внесення коректив та уточнень у програму; адресний характер реалізації програми.

Політика зайнятості на регіональному ринку здійснюється у рамках державної програми та шляхом запровадження заходів регіональних і місцевих програм сприяння зайнятості населення, що враховують особливості демографічного та соціально-економічного розвитку територій.

Регіональні програми зайнятості поділяють на три рівні:

1) *державна програма зайнятості населення* включає комплекс заходів місцевих органів державної влади та управління щодо вирішення найбільш актуальних проблем соціально-економічного розвитку регіону;

2) *обласна (регіональна) програма зайнятості* містить перелік заходів, які реалізуються тільки на рівні області (наприклад, виділення міст пріоритетного розвитку);

3) *районна (міська) програма зайнятості населення* охоплює перелік конкретних заходів, спрямованих на розв'язання проблем окремих учасників ринку праці.

Враховуючи те, що програми сприяння зайнятості — це динамічний інструмент реалізації активної політики зайнятості населення, у світовій практиці тривалість їхньої дії складає, як правило, від шести місяців до двох років. У деяких випадках термін дії може бути подовжений шляхом прийняття відповідних нормативних актів.

Якщо країна має довгострокову програму розвитку економіки, вона повинна мати і довгострокову стратегічну програму розвитку ринку праці та відповідну програму сприяння зайнятості. Зазначені програми передбачають такі заходи щодо сприяння зайнятості та соціального захисту населення, як стабілізація сфери прикладання праці, розвиток малих підприємств, нетрадиційних форм

і видів зайнятості, організація оплачуваних громадських робіт, сприяння зайнятості населення, яке проживає у сільській місцевості, професійна підготовка та перепідготовка вивільнених працівників і незайнятого населення, організація роботи з професійної орієнтації, забезпечення зайнятості жінок, молоді та інших соціально незахищених категорій населення, а також надання матеріальної допомоги безробітним і членам їхніх сімей тощо.

Довгострокові стратегічні програми мають конкретизуватись у своїх окремих розділах — річних програмах сприяння зайнятості. Короткотривалість дії щорічних програм стимулює мобілізацію всіх ресурсів, необхідних для їх виконання, дає можливість підбити підсумки реалізації, оцінити ефективність та скоригувати політику зайнятості щодо тієї чи іншої групи працездатного населення або до економічної ситуації, що склалась на певний період [116, 86–87].

Фінансування програм сприяння зайнятості може здійснюватися:

- за рахунок коштів державного бюджету через державні служби зайнятості, що безпосередньо контактують з учасниками програми;
- у формі субсидій місцевим органам влади, які в свою чергу надають їх структурам, що безпосередньо запроваджують програмні заходи;
- через податкову систему (як-от: податковий кредит, податкові відрахування, повернення податків);
- шляхом скорочення внесків підприємств у фонди соціального забезпечення за умови участі перших у здійсненні програм;
- за рахунок утримання спеціальних податків з роботодавців.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» створено Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття як самостійну фінансову систему, що функціонує на державному та місцевому рівнях. Він формується за рахунок:

- асигнувань державного та місцевих бюджетів;
- обов'язкових внесків підприємств, організацій та установ (що займаються комерційною діяльністю) у відсотках до фонду

заробітної плати. У деяких розвинених країнах, крім підприємців, у фонди зайнятості в обов'язковому порядку відраховують кошти зі своїх доходів і наймані працівники;

— добровільних внесків громадських організацій, окремих громадян, зарубіжних фірм, інших надходжень;

— штрафів підприємств, які не створюють робочих місць для неконкурентоздатних верств населення, не проводять перепідготовку або підвищення кваліфікації працюючих;

— коштів державної служби зайнятості за надання платних послуг підприємствам і організаціям.

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття створюється для фінансування передбачених програмами активних і пасивних заходів.

Регіональне регулювання зайнятості дає змогу врахувати особливості розвитку регіонів та на їх базі розробити конкретні цілеспрямовані заходи щодо створення умов для підвищення рівня зайнятості залежно від форм власності, розмірів підприємств тощо. Важливим способом пом'якшення ситуації на регіональних ринках праці може стати використання нестандартних форм організації зайнятості (НФОЗ). Нині у країнах з розвинутою ринковою економікою в нестандартних режимах працюють 25–30 % усіх зайнятих та існує розгорнута система організаційних форм такої зайнятості. До переліку її різновидів належать:

— часткова зайнятість, що базується на використанні робочої сили протягом часу нестандартної тривалості, включаючи тимчасову зайнятість (сезонну, поденну, роботу за контрактом, тимчасові громадські роботи тощо);

— зайнятість протягом неповного робочого дня чи неповного робочого тижня;

— чергування на робочому місці (розподіл робочого місця протягом робочої зміни нормальної тривалості між двома та більше працівниками);

— організація трудової діяльності або робочого часу, що ґрунтується на нетрадиційних способах: надомна праця, сумісництво, гнучкі графіки робочого часу тощо;

— самозайнятість, що передбачає самостійний пошук трудової діяльності та створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їх власних коштів з метою отримання постійного або тимчасового доходу та задоволення особистих потреб у самореалізації. Самозайнятість є одним з найважливіших напрямів попередження та пом'якшення безробіття. Формами самозайнятості є індивідуальна трудова діяльність та підприємництво у сфері малого бізнесу.

Такі форми організації зайнятості відкривають можливості впливу на зайнятість шляхом обмеження пропозиції робочої сили на відкритому ринку праці, дають змогу запобігати масштабному вивільненню зайнятих та попереджувати зростання безробіття. Впровадження НФОЗ має позитивні наслідки як для індивідів та роботодавців, так і для суспільства в цілому.

З позицій окремих груп працівників, особливо молоді та жінок, НФОЗ є зручною формою поєднання необхідності працювати та виконувати інші види суспільно корисної діяльності (як-от: навчання, виховання дітей та сімейні обов'язки), а також єдиним прийнятним способом поступового входу або виходу з трудової діяльності (зокрема, для молоді, осіб з інвалідністю, літніх людей).

Інтересам підприємців ці форми зайнятості також відповідають за низкою параметрів. По-перше, використання НФОЗ іноді зумовлене об'єктивними умовами виробництва (скороченням його обсягів у зв'язку з циклічною кризою, необхідністю капітального ремонту або заміни обладнання, потребами забезпечення більш кваліфікованого і досвідченого кадрового складу, скороченням витрат, пов'язаних зі звільненням робочої сили, а пізніше наймом нової). По-друге, залучення додаткової робочої сили на принципах НФОЗ у більшості випадків є вигідним фінансово, оскільки не веде до пропорційного зростання витрат на робочу силу. По-третє, інтенсивність, продуктивність, а отже, й ефективність деяких видів праці за НФОЗ виявляються навіть більш високими, ніж за традиційних режимів організації виробництва. Це стосується, перш за все, зайнятих творчою працею, тих, хто виконує нестандартні та різні за набором операцій завдання, що часто не збігаються з традиційно

встановленою тривалістю робочого часу і не можуть бути точно підпорядковані певному часовому графіку.

На макроекономічному рівні використання нестандартних форм організації зайнятості відкриває можливості для зниження гостроти проблем зайнятості за рахунок забезпечення на ринку праці незахищених категорій населення способами одержання доходу та підтримання рівня своєї кваліфікації і працездатності.

Нестандартні форми організації зайнятості можуть стати одним з методів пом'якшення безробіття у масових та застійних його формах, а також способом мобілізації наявних резервів праці та підвищення мобільності певних сегментів робочої сили (осіб з інвалідністю, людей похилого віку, молоді, жінок та ін.).

Ключові слова: зайнятість, зайняті, самозайняті, економічно активні, безробітні, наймані працівники, роботодавці, попит і пропозиція праці, ставка заробітної плати, продуктивність, конкурентоспроможність, повна зайнятість, форми зайнятості, показники зайнятості, структурне безробіття, фрикційне безробіття, природне безробіття, циклічне безробіття, технологічне безробіття, конверсійне безробіття, сезонне безробіття, приховане безробіття, часткове безробіття, застійне безробіття, закон Оукена, показники безробіття, політика зайнятості, активна політика, пасивна політика, програма сприяння зайнятості, служба зайнятості.

Формули для розрахунків

№	Показник	Формула	Стор.
<i>Рівень зайнятості</i>			
1	2	3	4
8.1	Питома вага зайнятих певного віку і/або певної соціально-демографічної групи у загальній кількості населення	$R_{emp} = \frac{S^{emp}}{S^{lf} + S^{unlf}} \cdot 100$	431

Продовження табл.

1	2	3	4
8.2	Питома вага зайнятих певного віку і/або певної соціально-демографічної групи у складі робочої сили	$R_{emp}^{ILO} = \frac{S^{emp}}{S^{lf}} \cdot 100$	431
8.3	Рівень неформальної зайнятості населення	$R_{emp}^{inf} = \frac{S_{emp}^{inf}}{S_{emp}} \cdot 100$	431
8.4	Частка осіб з неповною зайнятістю, пов'язаною з тривалістю робочого часу	$R_{emp}^{part-time} = \frac{S_{emp}^{part-time}}{S_{emp}} \cdot 100$	431
8.5	Рівень участі населення у робочій силі	$R_y = \frac{S^{lf}}{S} \cdot 100 = \frac{S^{lf}}{S^{lf} + S^{unlf}} \cdot 100,$	432
8.6	Рівень безробіття за методологією МОП	$R_{unemp}^{ILO} = \frac{S^{unemp}}{S^{lf}} \cdot 100 = \frac{S^{unemp}}{S^{emp} + S^{unemp}} \cdot 100$	434
<i>Рівень зареєстрованого безробіття</i>			
8.7	а) до середньорічної чисельності населення працездатного віку ($S_{np}^{lf} + S_{np}^{unlf}$)	$R_{unemp}^{reg} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S_{np}^{lf} + S_{np}^{unlf}} \cdot 100$	434
8.8	б) до робочої сили працездатного віку (S_{np}^{lf})	$R_{unemp}^{reg} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S_{np}^{lf}} \cdot 100$	434
<i>Рівень довготривалого безробіття</i>			
8.9	а) до чисельності робочої сили	$R_{unemp}^{long} = \frac{S^{unemp}}{S^{lf}} \cdot 100, \text{ або } R_{unemp}^{long} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S^{lf}} \cdot 100$	435
8.10	б) до населення працездатного віку	$R_{unemp}^{long} = \frac{S^{unemp}}{S_{np}} \cdot 100, \text{ або } R_{unemp}^{long} = \frac{S_{unemp}^{reg}}{S_{np}} \cdot 100$	435
8.11	Рівень безробіття серед осіб, які втратили роботу з різних причин	$R_{unemp}^{ljob} = \frac{S_{unemp}^{ljob}}{S^{lf}} \cdot 100$	435

Продовження табл.

1	2	3	4
8.12	Рівень безробіття з урахуванням неповної зайнятості	$R_{unemp}^{part-time} = \frac{S_{empl}^{part-time}}{S^{lf}} \cdot 100$	435
8.13	Рівень безробіття з урахуванням потенційної робочої сили	$R_{unemp}^{lf_pot} = \frac{S^{unemp} + S^{lf_pot}}{S^{lf} + S^{lf_pot}} \cdot 100$	435
8.14	Показник безробіття, що характеризує загальний дефіцит попиту на працю	$R_{LD}^{def} = \frac{S^{unemp} + S^{lf_pot} + S_{empl}^{part-time}}{S^{lf} + S^{lf_pot}} \cdot 100$	436

Контрольні запитання та завдання

1. Дайте визначення категорії «зайнятість» та назвіть форми зайнятості.
2. Які законодавчі акти регулюють зайнятість в Україні?
3. Охарактеризуйте види безробіття. Які з них належать до природного?
4. Які існують способи визначення природного рівня безробіття? У чому полягають їх переваги або недоліки?
5. Що передбачає допомога по безробіттю та які умови її отримання в Україні?
6. Чому поширення безробіття серед молоді вважається небезпечним?
7. Які показники зайнятості та безробіття вам відомі?
8. Як визначається рівень зайнятості та безробіття?
9. Які заходи політики зайнятості належать до активних, а які до пасивних?
10. Визначте активні та пасивні заходи державної служби зайнятості.

Тест

1. Працюючі на індивідуальній основі — це ...

- a) особи, які працюють за укладеним письмовим договором (контрактом) або за усною домовленістю з керівництвом підприємства та отримують узгоджену при наймі оплату праці;
- b) особи, які керують або уповноважені керувати власним підприємством (організацією, установою тощо) і наймають на постійній основі працівників для здійснення господарської діяльності;
- c) особи, які володіють засобами виробництва, самостійно та за свій власний коштів здійснюють трудову діяльність, що забезпечує їм дохід, не використовуючи при цьому (або використовуючи на короткий термін) найманих працівників;
- d) особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, власником якого є їхній родич.

2. Особи, які не підлягають класифікації за статусом зайнятості, — це ...

- a) особи, які служать у збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;
- b) особи, котрі не займалися раніше трудовою діяльністю, що забезпечувала їм дохід;
- c) особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва.

3. За методологією МОП до безробітних не належать особи, які...

- a) не мали роботи (прибуткового заняття);
- b) вперше шукали роботу і не мали професії;
- c) активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх чотирьох тижнів;
- d) відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи;
- e) були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів.

4. При повній зайнятості рівень безробіття дорівнює сумі ...
- a) *фрикційного та структурного безробіття;*
 - b) *конверсійного та технологічного;*
 - c) *інституційного та циклічного;*
 - d) *офіційного та неофіційного.*
5. Для якого з видів безробіття характерна наступна ситуація: сукупний попит на робочу силу скорочується, зайнятість знижується, а безробіття зростає?
- a) *Фрикційного;*
 - b) *структурного;*
 - c) *циклічного;*
 - d) *конверсійного;*
 - e) *технологічного.*
6. Рівень зайнятості визначається як відсоткове відношення ...
- a) *кількості працездатного населення працездатного віку до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою;*
 - b) *кількості зайнятого населення віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою;*
 - c) *кількості економічно активного населення до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.*
7. Рівень безробіття зростає, якщо ...
- a) *кількість економічно активного населення знизиться;*
 - b) *частина безробітних вийде на пенсію;*
 - c) *збільшиться кількість зайнятих;*
 - d) *кількість економічно активного населення зростає;*
 - e) *частина безробітних знайде роботу.*
8. Європейська модель політики зайнятості передбачає ...
- a) *створення робочих місць, що не вимагають високої продуктивності для переважної більшості економічно активного населення;*
 - b) *забезпечення зайнятості практично всім працюючим шляхом створення робочих місць у державному секторі;*

- c) скорочення чисельності зайнятих при підвищенні продуктивності праці та відповідно зростанні доходів працюючих.

9. До заходів активної політики на ринку праці не належать:

- a) виплата допомоги у зв'язку з безробіттям;
b) створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення тощо;
c) надання допомоги членам сімей, які перебувають на утриманні безробітних;
d) організація громадських робіт.

10. За законодавством України, фінансування заходів сприяння зайнятості та соціального захисту незайнятого населення в Україні з 2001 р. здійснюється переважно за рахунок коштів ...

- a) Міністерства економічного розвитку і торгівлі України;
b) Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
c) Міністерства соціальної політики України;
d) Державного бюджету України.

Тема 9

Організація і нормування праці

У цій темі розкриваються поняття та основні напрями організації праці, розглядаються основні форми суспільного поділу праці та поділ її на рівні підприємства, а також форми кооперації. Пояснюються склад та структура виробничого процесу, розглядаються загальні підходи до організації робочих місць та їх оцінки.

Розкрито сутність нормування праці: об'єкт, предмет та завдання; наведено основні принципи та зміст нормування праці на підприємстві. Проаналізовано методи нормування та способи встановлення норм. Наведено тлумачення підходів до розроблення норм виробітку, часу, обслуговування, чисельності, а також нормованого завдання. Зокрема, приділено увагу особливостям нормування праці службовців.

Зміст теми

9.1. Загальне поняття організації праці

- 9.1.1. Сутність та основні напрями організації праці
- 9.1.2. Форми поділу та кооперації праці
- 9.1.3. Елементи виробничого процесу

9.2. Організація робочого місця

- 9.2.1. Основні аспекти раціональної організації робочого місця
- 9.2.2. Оцінювання робочих місць

9.3. Теоретико-методологічні основи нормування праці

- 9.3.1. Сутність нормування праці
- 9.3.2. Класифікація робочого часу
- 9.3.3. Методи дослідження витрат робочого часу
- 9.3.4. Методи нормування та способи встановлення норм

9.1. Загальне поняття організації праці

9.1.1. Сутність та основні напрями організації праці

Під організацією мають на увазі побудову чого-небудь, його структурування, внутрішню упорядкованість, спосіб взаємного розташування частин якогось цілого предмета або явища. Тобто у цьому сенсі організація означає певну систему, щось встановлене, продумане, наділене певними властивостями. Отже, наведемо визначення поняття «організація праці».

У широкому розумінні *організація праці (labour management)* — це приведення трудової діяльності до певної системи, що характеризується внутрішньою впорядкованістю, погодженістю та спрямованістю взаємодії людей для реалізації спільної програми або мети.

Організація праці у масштабі суспільства — це регульована суспільна система використання праці, зумовлена економічним устроєм та законодавством.

Суспільна організація праці охоплює такі основні елементи:

- відтворення праці;
- форми та методи залучення людей до праці;
- виробництво та розподіл суспільного продукту;
- кооперація праці в масштабах держави.

У функціональному розумінні організація праці в масштабі країни — це система управління працею.

Організація праці на підприємстві (labour management at the enterprise industry) — це визначений порядок побудови та здійснення трудового процесу, що визначає систему взаємодії працівників із засобами виробництва та між собою для досягнення встановленої мети трудової діяльності.

У функціональному розумінні організація праці на підприємстві — це діяльність зі встановлення та зміни порядку взаємодії основних складових трудового процесу. Організація праці на підприємстві повинна забезпечувати раціональне поєднання

і поділ праці в колективі, професійний добір кадрів, їхню ефективну діяльність та створення умов для реалізації творчих можливостей.

Поняття «організація праці на робочому місці» та «організація праці на підприємстві» не відрізняються в атрибутивному та функціональному аспектах. Різниця полягає лише у кількості елементів, що охоплюють ці поняття. Так, організація праці на конкретному робочому місці повинна передбачати вирішення таких завдань: впровадження прогресивних засобів праці й трудових операцій, правильне обладнання і планування робочого місця, рівномірне та безперебійне забезпечення його інструментами й матеріалами, створення належних умов для роботи та життєдіяльності людини.

До організації продуктивної праці людини висувається низка основних вимог стосовно:

1) *фізіологічних умов праці* (стан обладнання, його ефективність, умови управління виробничими процесами, фізичне навантаження, ритмічність, режим роботи);

2) *матеріальних умов виробництва* (методи організації праці, регулювання виробничих процесів, контролю якості сировини та готової продукції, розміщення робочих місць, рівень механізації виробництва, рівень складності підготовки та виконання робіт);

3) *психологічних умов* (інформація щодо психологічного стану окремого працівника та колективу в цілому, врахування людського фактора при організації праці, ефективність методів мотивації праці);

4) *загального психологічного клімату в колективі* (тісний зв'язок адміністрації та трудового колективу, рівень корпоративної культури);

5) *добробуту працівників і їхнього матеріального становища*.

За ефективної організації праці кожен працівник адаптований до умов трудової діяльності та виконує виробничі завдання у нормальному ритмі. Адаптованість працівника до роботи визначається задовільним фізичним та психологічним станом, наявністю

відповідних засобів для праці та управління, сприятливими умовами для виконання роботи.

Нормальний ритм роботи передбачає оптимальну швидкість виконання робочих рухів і робочих прийомів, а також здійснення операцій згідно з методикою та інструкціями.

У сучасних умовах господарювання ефективна організація праці неможлива без використання досягнень науки та провідного виробничого досвіду. Основні напрями наукової організації праці полягають у:

- розробленні та впровадженні раціональних форм поділу і кооперації праці;
- поліпшенні організації добору, підготовки й підвищення кваліфікації кадрів;
- раціоналізації трудових процесів, впровадженні передових способів і методів праці;
- вдосконаленні організації та обслуговування робочих місць, а також підходів до нормування праці;
- впровадженні ефективних форм і методів матеріального та морального стимулювання праці;
- покращанні умов праці;
- зміцненні дисципліни праці.

9.1.2. Форми поділу та кооперації праці

Сучасне виробництво, що базується на складній техніці, великих масштабах, широкій номенклатурі виробів, не може існувати без раціональних, науково обґрунтованих поділу та кооперації праці.

Процес поділу праці полягає у виокремленні різних видів трудової діяльності із загального цілого та закріпленні їх за певними групами людей. Тобто *поділ праці (labour separation)* — це розмежування окремих робіт, розділення діяльності людей у суспільній праці.

Форми суспільного поділу праці наведені на *рис. 9.1.*

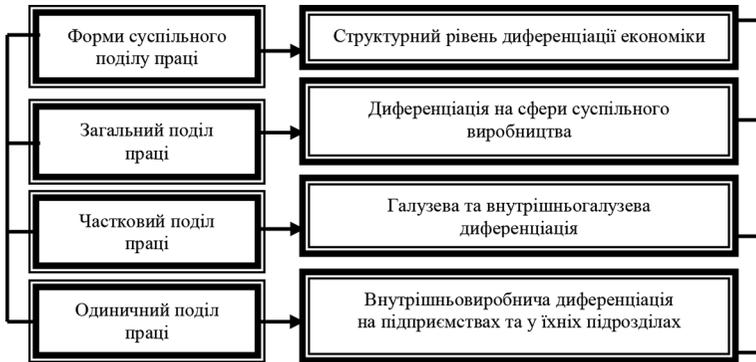


Рис. 9.1. Форми суспільного поділу праці

В основу поділу праці всередині підприємства закладені такі головні ознаки: технологічна однорідність робіт та характер закріплених за працівником функцій. На рис. 9.2 наведено ті види поділу праці на підприємстві, які набули найбільшого поширення.



Рис. 9.2. Поділ праці на підприємстві

Ефективність розподілу функцій серед працівників зумовлена поглибленням їхніх трудових навичок, здобуттям більш широких професійних знань, спеціалізацією та вдосконаленням засобів праці, устаткування, створенням та сучасним обладнанням спеціалізованих робочих місць.

Мета поділу праці полягає у встановленні правильних пропорцій чисельності окремих груп працівників на підприємстві, розмежуванні праці між окремими виробничими підрозділами та виконавцями, відокремленні одних видів трудових процесів від інших та встановленні між ними певних кількісних співвідношень. Наявність поділу праці спричинює поділ працівників за професіями, спеціальностями та кваліфікацією — найважливішими визначальними ознаками конкретизації нормування праці.

Професія (trade) характеризується певним широким комплексом знань та практичних навичок у певній галузі для виконання відповідних робіт.

Спеціальність (speciality) — різновид професії, порівняно вузька предметно-конкретна галузь знань та вмінь для виконання однорідної роботи.

Кваліфікація (qualification) — показник професійної майстерності, рівня оволодіння професією.

Професійно-кваліфікаційний поділ праці означає групування працівників за професіями (спеціальностями), всередині яких відбувається поділ за групами складності праці, тобто за розрядами та категоріями. Кваліфікація необхідна для якісного виконання робіт певної складності в межах професії та спеціальності. Вона виявляється в тому, що для кожної з конкретних професій встановлюється склад операцій чи робіт різного ступеня складності, тобто відбувається відокремлення складних робіт від простих. Це здійснюється для більш ефективного використання часу робітників високої кваліфікації.

Велике позитивне значення поділу праці зумовлене тим, що він забезпечує скорочення виробничого циклу за рахунок можливості одночасного виконання різних робіт, підвищення продуктивності праці внаслідок швидшого здобуття виробничих навичок в умовах спеціалізації робіт. Поділ праці спричинює розділення працівників на групи за ознакою виконання ними однорідних робіт. У свою чергу кожен вид робіт можна дробити, що призводить до подальшого поділу праці.

Утім, надмірний поділ, закладений в норми праці, може призвести до зниження ефективності виробництва. Головними чинниками негативних наслідків стають надмірна інтенсифікація

та монотонність праці. Вони викликають швидку втому та знижують привабливість праці.

Висока інтенсивність рухів (отже, і праці) дає лише видимість виграшу: продуктивність праці під впливом високої інтенсивності зростає лише на короткий період зміни, стійка працездатність триває недовго, а передчасна втома викликає швидке та різке падіння продуктивності праці. Саме тому таким важливим є визначення та встановлення суспільно нормальної інтенсивності праці.

Суспільно нормальна інтенсивність праці — це такий рівень напруженості праці, що забезпечує раціональне використання психофізіологічних здібностей людини при збереженні високої продуктивності праці та здоров'я. Вона забезпечує тривалий період високої працездатності, відповідно високу продуктивність праці.

Монотонність праці зумовлена частим повторенням одноманітних коротких операцій. Результати досліджень фізіологів та психологів показали, що при тривалості виробничих операцій менше 30 секунд поопераційний поділ праці частіше за все призводить до збільшення втоми та зниження продуктивності праці. Тому існують гранично допустимі межі повторювання одноманітних прийомів і дій протягом години.

Наявність зазначених негативних проявів поділу праці викликає необхідність встановлення певних меж поділу праці (рис. 9.3).

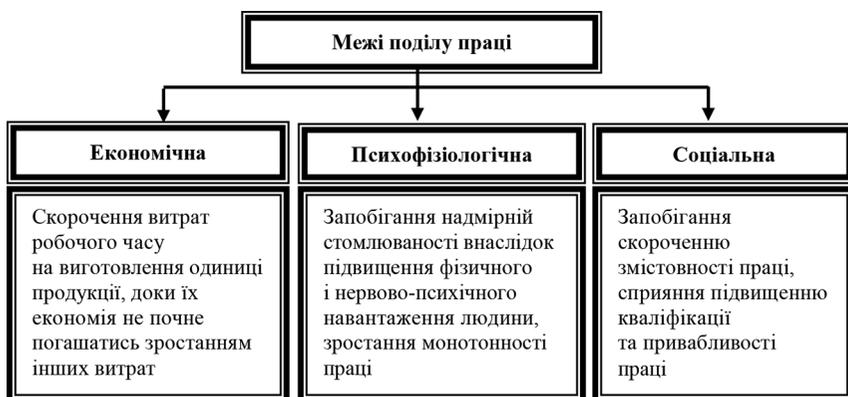


Рис. 9.3. Сутність меж поділу праці

Поглиблення поділу праці викликає посилення зворотного процесу — тіснішого кооперування подрібнених елементів у єдиний процес виробництва продукції, товарів, робіт, послуг.

Кооперація праці (work co-operation) — це планомірна та спільна участь багатьох осіб у єдиному процесі праці, пов'язаному з виготовленням продукції, наданням послуг.

Форми кооперації праці зумовлені методами організації виробничого процесу, спеціалізацією праці та рівнем її технологічного оснащення. Поділ та кооперація праці завжди взаємопов'язані, тому що без узгодженої праці людей, зайнятих на різних робочих місцях та в різних виробничих ланках підприємства, не можна забезпечити безперервність виробничого процесу в цілому. Тому й виникають конкретні форми кооперації праці (рис. 9.4).

Взагалі ж, чим більший поділ праці, чим глибше диференційований технологічний процес на підприємстві та спеціалізація працівників, тим тіснішою стає кооперація їхньої праці. Характер та вид кооперації праці слід обов'язково брати до уваги при її нормуванні.

Кооперація праці є об'єктивною основою для суміщення робіт і професій, а також розширення зон обслуговування.

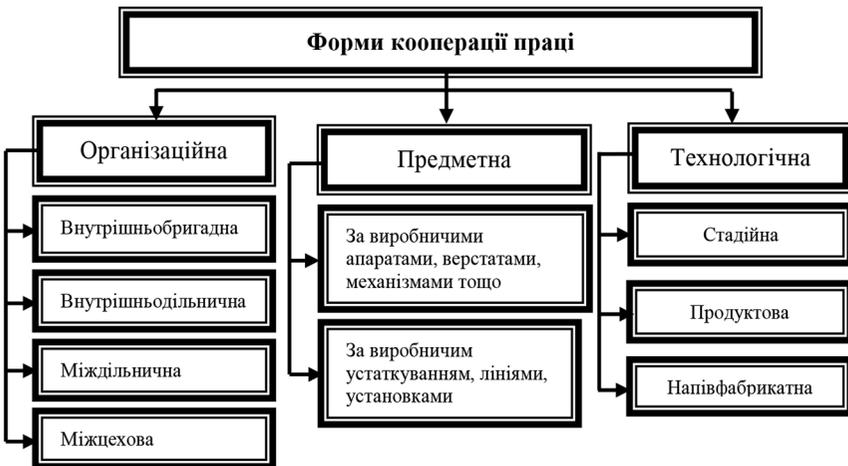


Рис. 9.4. Форми кооперації праці

Суміщення професій (compatibility of trades) — це своєрідна форма організації праці, коли робітник протягом робочої зміни виконує роботу за різними професіями тимчасово чи постійно. Суміщення професій доцільне, коли воно дає змогу скоротити тривалість виробничого циклу, не знижує якості продукції, зменшує трудомісткість окремих операцій, дає можливість більш повно завантажити робітників, скоротити їхню чисельність. Суміщення професій забезпечує різноманітний зміст праці, підвищує її привабливість.

Розширення зон обслуговування (expansion of service marks) — це форма вдосконалення організації праці, коли робітник свідомо тимчасово чи постійно збільшує кількість обслуговуваних установок, апаратів, верстатів, іншого устаткування за межами встановленої йому норми. Може відбуватися обслуговування додаткових об'єктів як аналогічних, так і іншого виду. У цілому розширення зон обслуговування забезпечує ущільнення робочого дня робітника, скорочення трудомісткості виготовлення продукції, урізноманітнення змісту праці та підвищення її привабливості. Все це доцільно, якщо не призводить до зниження якості продукції.

Досвід удосконалення поділу й кооперації праці у промисловості свідчить про те, що найбільш ефективними вони стають при впровадженні колективних форм праці, передусім бригадної організації. Внутрішньбригадна кооперація праці може здійснюватись як у спеціалізованих, так і в комплексних бригадах.

Спеціалізовані бригади складаються з робітників однієї професії, однієї чи різної кваліфікації. У них кооперація здійснюється на рівні поєднання праці одного змісту та з різним ступенем інтелектуальності, різними пропорціями фізичної та розумової праці усіх членів бригади.

Комплексні бригади складаються з робітників різних професій, зокрема різної кваліфікації. Тут виникає міжфахова та міжкваліфікаційна кооперація праці за різним змістом трудових операцій, а також організаційна кооперація праці на засадах чіткого розподілу функцій між членами бригади, узгодженість виконання

конкретних операцій у часі, за робочим місцем, за кількісним і якісним складом бригади, на основі взаємозаміни та взаємодопомоги робітників. Завдяки цьому бригадна кооперація праці найбільш ефективна в умовах великих обсягів робіт різної кваліфікації.

У цілому ж поділ та кооперацію праці слід розглядати як два невід'ємні чинники процесу вдосконалення виробництва, економії суспільно необхідної праці. Впровадження раціональних форм поділу і кооперації праці забезпечує оптимальне завантаження персоналу підприємства, більш чітке координування та синхронізацію їхньої роботи, скорочення втрат робочого часу робітників та простоїв техніки.

9.1.3. Елементи виробничого процесу

Виробничий процес (production) — це сукупність цілеспрямованих дій, в результаті застосування яких предмети праці перетворюються на готову продукцію. Виробничий процес має два боки: технологічний і трудовий.

Технологічний процес (technological process) слід розуміти як передбачений порядок і спосіб впливу фізичних, хімічних, кліматичних факторів виробництва для послідовного перетворення предметів праці на готову продукцію (чи послуги).

Трудовий процес (labour process) є також заздалегідь передбаченим порядком і способом сукупних дій працівника над предметом праці за допомогою технічних засобів з метою отримання якісного результату у вигляді готової продукції (послуги).

Отже, у єдності змісту і спрямованості на кінцевий результат полягає неподільність, глибока внутрішня інтеграція технологічного і трудового процесів у загальний виробничий процес. Ці два процеси нерозривні, та їх послідовно можна розкласти на низку дрібніших складових.

Поєднання технологічного і трудового процесів у єдиний виробничий процес відбувається на рівні операції.

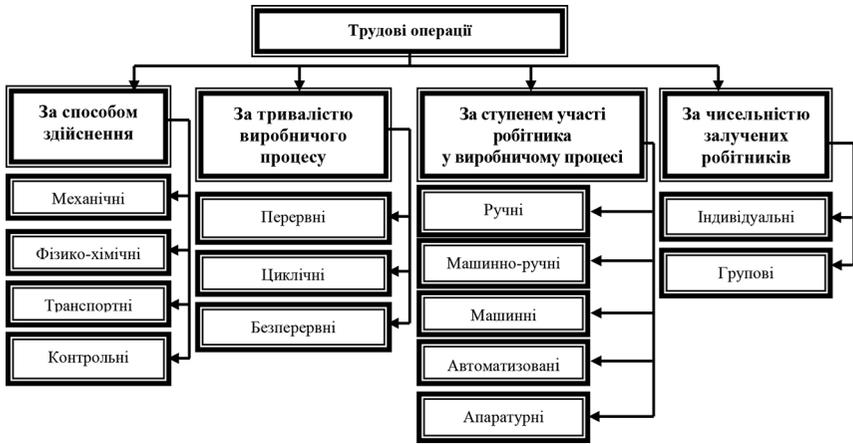


Рис. 9.5. Класифікація трудових операцій

Трудова операція (labour operation) — частка трудового процесу, яку виконує робітник на робочому місці за допомогою наявних засобів виробництва.

Існує безліч трудових операцій у кожній зі сфер та галузей суспільного виробництва. Класифікація їх за певними ознаками дає змогу краще орієнтуватися при відборі для подальшого вивчення і нормування (рис. 9.5).

Трудову операцію також послідовно можна розкласти на низку дрібніших складових: трудових прийомів, дій та рухів.

Трудовий прийом (labour asserption) — частка трудової операції з певним цільовим призначенням сукупності дій робітника в межах конкретного робочого місця.

Трудова дія (labour action) — елемент трудового прийому, сукупність рухів робітника, необхідних для виконання частини трудового прийому.

Трудовий рух (labour movement) — однократне переміщення робочих органів людини (рук, ніг, пальців, тулуба, очей) з одного положення в інше при виконанні трудової дії. Трудовий рух є найпростішим та неподільним елементом трудового процесу.

Між трудовими рухами є *фіксажні точки*, тобто зовнішні чіткі позначення, що свідчать про початок чи закінчення трудового руху.

Необхідність диференціації трудової операції на дрібніші складові частини зумовлюється тим, що в сукупності вони становлять метод праці, тобто спосіб виконання виробничого завдання. Метод праці буде тим кращий, чим він економніший у витрачанні робочої сили, робочого часу, тобто чим менша тривалість кожного з трудових рухів, чим коротші паузи між ними, тим менше непотрібних трудових дій.

Виробничий процес та окремі його операції мають бути раціонально організовані у просторі та часі. Для цього при здійсненні проектування та організації виробничого процесу потрібно дотримуватися наведених нижче принципів.

1. *Спеціалізація*, тобто обмеження різноманітності елементів виробничого процесу, передусім звуження номенклатури продукції, що виготовляється на кожній ділянці підприємства, а також зменшення різновидів виробничих операцій, які виконуються на робочих місцях. Збільшуючи однорідність виробництва, спеціалізація спрощує його організацію, створює передумови для автоматизації виробництва, унаслідок чого поліпшується використання ресурсів підприємства, підвищується якість продукції, знижується її собівартість.

2. *Пропорційність*, яка потребує узгодження пропускнуої здатності всіх частин виробничого процесу, усієї взаємопов'язаної системи підрозділів і машин. Цей принцип передбачає рівномірне й оптимальне завантаження потужності обладнання, відсутність «вузьких» місць у виробничому процесі та зайвих засобів праці. Роль пропорційності зростає в умовах автоматизованого виробництва, яке може ефективно функціонувати лише на основі відповідних норм і нормативів.

3. *Паралельність*, сутність якої полягає в одночасному виконанні окремих операцій виробничого циклу, що сприяє його скороченню. Скорочення виробничого циклу в свою чергу сприяє зменшенню потреби підприємства в обігових коштах. Застосування цього принципу передбачає виконання деяких умов, головною з яких є значний масштаб виробництва, що забезпечує оптимальний рівень використання потужності виробничих ліній.

4. *Ритмічність*, що характеризується рівномірним випуском продукції протягом визначеного часу. Якщо місячну ритмічність підприємство може забезпечити, то декадну або добову не завжди. Також не виникає труднощів у забезпеченні ритмічності безперервних поточкових ліній. Головними передумовами організації ритмічного виробництва є достатній рівень внутрішньовиробничого планування, регулювання незавершеного виробництва, своєчасне і комплексне матеріально-технічне постачання, якісна робота ремонтних та енергетичних підрозділів, транспортного та складського господарств.

5. *Прямоточність*, яка означає, що предмети праці в процесі обробки повинні пересуватися найкоротшим шляхом на всіх стадіях та операціях виробничого процесу, без зустрічних і зворотних переміщень. Для дотримання цього принципу цехи, дільниці, робочі місця (наскільки це можливо) розміщують за ходом технологічного процесу, а допоміжні виробництва, служби, склади тримають якнайближче до підрозділів, які вони обслуговують.

6. *Уніфікація*, тобто використання однакових деталей, комплектуючих та модулів для різних типів машин і обладнання.

7. *Принцип найменших зусиль*, що передбачає побудову виробничого процесу залежно від особливостей технології, за якої мінімізуються витрати енергоресурсів на транспортування сировини від однієї операції до іншої.

9.2. Організація робочого місця

9.2.1. Основні аспекти раціональної організації робочого місця

Первинною ланкою підприємства, де відбувається трудовий процес, є робоче місце. Саме на робочому місці здійснюється поєднання технологічного і трудового процесів у єдиний виробничий процес. Конкретна взаємодія живої праці із засобами праці при перетворенні її предметів на готову продукцію є головним призначенням робочих місць.

Робоче місце (workplace) — це місце постійного або тимчасового перебування працівника у процесі трудової діяльності. Робоче місце є зоною трудової діяльності працівника, оснащеною всім необхідним для якісного та успішного виконання поставленого завдання. Робочі місця різноманітні. Їх диференціація за певними ознаками дає змогу розробляти для кожної групи працівників загальні ефективні методи праці та впроваджувати їх з урахуванням конкретних виробничих умов. Різноманітність робочих місць є об'єктивним наслідком розмаїтості виробничих процесів, специфіки поділу та кооперації праці в конкретному технологічному процесі (рис. 9.6).

Удосконалення організації робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної трудової діяльності є важливим елементом організації праці на підприємстві.

Організація робочого місця (organization of a workplace) — це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, обслуговування й атестації.

Планування робочого місця (planning of a workplace) — це просторове розміщення працівника, засобів та предметів праці з урахуванням антропометричних, біохімічних даних і основних характеристик органів чуття людини.

Кожне робоче місце підлягає зовнішньому і внутрішньому технологічному плануванню. Зовнішнє технологічне планування (просторово-технологічне) визначає параметри певної площі та розміщення за вимогами технології всіх елементів робочого місця щодо інших робочих місць на ділянці. Зовнішнє технологічне планування робочого місця здійснюється з урахуванням робочого та допоміжного простору (зони).

Робоча зона (working zone) — це тривимірний простір, що обмежується досяжністю рук працівника у горизонтальній і вертикальній площинах з урахуванням повороту корпусу на 180 градусів та переміщення працівника на один-два кроки; зазвичай вертикальний вимір не перевищує два метри над рівнем підлоги або майданчика, на якому знаходиться місце постійного або непостійного (тимчасового) перебування працівників. У цій зоні розташовуються знаряддя та предмети праці, що постійно використовуються

у роботі. У допоміжній зоні розміщуються предмети, що використовуються не так часто, та елементи інтер'єру робочого місця.

Внутрішнє технологічне планування визначає параметри й порядок розташування інструменту, пристроїв, матеріалів, джерел світла, документації та інших елементів з урахуванням особливостей робочого місця та закріплених за ним технологічних (трудових) операцій. Внутрішнє технологічне планування має забезпечувати зручну робочу позу та оптимальні трудові рухи працівника. Раціональне внутрішнє планування також передбачає врахування зон досяжності та траєкторії рук працівника в горизонтальній і вертикальній площинах.

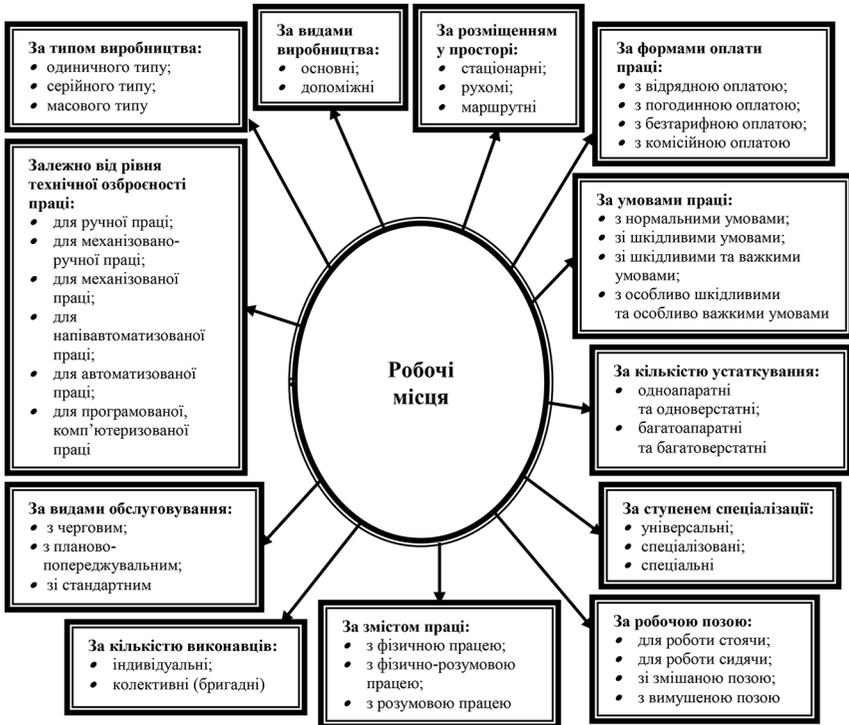


Рис. 9.6. Класифікація робочих місць

Отже, загальні вимоги до планування робочого місця такі:

- розмір робочої зони має забезпечувати зручне виконання роботи;
- виключити можливості травмування працівника;

— устаткування має бути доступним для постійного нагляду за перебігом технологічного процесу;

— основне і допоміжне устаткування потрібно розташовувати так, щоб до нього був вільний доступ для обслуговування;

— предмети постійного користування мають бути розміщені у робочій зоні;

— оснащення та устаткування постійного користування, предмети праці потрібно розмістити з урахуванням антропометричних і фізіологічних даних людини;

— предмети тимчасового користування мають бути розміщені у спеціально відведених місцях, щоб вони не заважали основній роботі.

Технологічне планування або перепланування робочого місця здійснюють у такій послідовності:

1) визначають (уточнюють) місцезнаходження робочого місця на дільниці згідно з його спеціалізацією, беручи до уваги технологічні та транспортні потоки;

2) здійснюють прив'язку допоміжного обладнання, що постійно використовується для основного технологічного устаткування;

3) визначають раціональне місцезнаходження працівника щодо основного технологічного устаткування;

4) визначають найзручніше місце розташування організаційного і технологічного оснащення, тари з матеріалами та готовою продукцією;

5) оцінюють ступінь раціональності нового планування робочого місця.

Ефективна організація робочого місця передбачає його раціональне *оснащення (workplace equipment)*, тобто повне укомплектування і постійне забезпечення всіма необхідними знаряддями й предметами праці для виконання закріплених за робочим місцем технологічних (трудових) операцій. З огляду на роботу, що виконується, тип і характер виробництва, особливості технологічного процесу робоче місце комплектується:

— основним технологічним устаткуванням;

— предметами праці;

— допоміжним устаткуванням та оснащенням (транспортні засоби, пристрої та інструмент);

— організаційним оснащенням (робочі меблі-стелажі, інструментальні тумбочки, шафи для розміщення та зберігання матеріалів і готових виробів; пристрої з техніки безпеки; освітлювальні та вентиляційні пристрої, що забезпечують належні санітарно-гігієнічні умови праці; засоби сигналізації та зв'язку).

Постійні елементи устаткування та оснащення знаходяться на робочому місці завжди, незалежно від роботи, що виконується в кожний окремий період. Тимчасові елементи устаткування та оснащення робочого місця — це спеціальні предмети, призначені для виконання конкретної роботи. Склад, кількість і тривалість перебування цих предметів на робочому місці залежать від технологічного режиму та системи обслуговування.

Спеціальні робочі місця оснащують повним комплектом необхідних компонентів для виконання конкретних операцій. Спеціалізовані та універсальні робочі місця комплектуються тільки тими предметами, які використовуються постійно, а решта доставляється періодично за вимогами через систему обслуговування.

Оснащення робочих місць може здійснюватися за типовими проектами, в яких враховані рекомендації щодо оснащення і планування робочих місць певного виду. Використання типових проектів сприяє впровадженню досягнень науки та передового досвіду в процес організації робочих місць, знижує трудомісткість роботи, дає змогу підвищити рівень організації трудових процесів.

У зв'язку зі зростанням кількості працівників, які займаються переважно розумовою працею, зростає важливість обґрунтування підходів до підвищення ефективності їхньої праці, зокрема шляхом оптимізації їхніх робочих місць. Наприклад, нині для різних категорій службовців розроблено більше 5 000 типових проектів організації робочих місць, в основі якої лежать принципи, представлені на *рис. 9.7*.



Рис. 9.7. Принципи організації робочого місця службовця

Забезпечення принципу зацікавленості передбачає необхідність формування системи мотивів, що спонукають працівників систематично змінювати режим і умови їхньої праці.

Реалізація принципу зручності меблів полягає в тому, щоб обрати габарити та форму меблів з урахуванням антропометричних даних особистості на засадах ергономіки. Далеко не завжди меблі, що випускають масово, наприклад столи, робочі крісла тощо, підходять для осіб високого (низького) зросту. Слід добирати такі меблі, які забезпечили б правильну робочу позу, зручність при виконанні усіх видів робіт. Якщо необхідно, це можна зробити кількома технічними операціями (змінити висоту стола або крісла, видалити середній ящик стола, виготовити приставку тощо). Також важливо, щоб усі елементи обладнання відповідали характеру роботи, забезпечували комфортні умови праці.

Необхідність широкого використання службовцями засобів оргтехніки виникає у зв'язку з переходом до ринкових відносин, зростанням виробництва та зміною номенклатури товарів, а також поширенням інформаційних технологій та збільшенням обсягів інформації, що потребує швидкої обробки.

Традиційні прийоми збирання, обробки і передачі інформації стають малоефективними, а це вимагає пошуку та впровадження високопродуктивних систем механізації й автоматизації праці. Впровадження навіть найпростіших технічних засобів скорочує час, що витрачається на обробку документів, приблизно на 20 %, а їхнє системне застосування збільшує продуктивність праці у три рази.

Залежно від характеру роботи з інформацією засоби оргтехніки можна об'єднати в такі основні групи: виготовлення документів, копіювання і множення документів, обробки інформації, збереження, групування та пошуку документації, передачі інформації, обчислювальна техніка. Механізації насамперед підлягають бухгалтерський і первинний облік, оперативне керівництво, планові розрахунки, діловодство, облік кадрів, господарсько-технічне обслуговування.

Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення найдоцільніших режимів праці та відпочинку. Розрізняють

змінний, добовий, тижневий і місячний режими праці та відпочинку. Вони мають формуватися з урахуванням працездатності людини.

Працездатність (ability to work) — це здатність людини до активної діяльності, що характеризується можливістю виконання роботи і функціональним станом організму в процесі роботи. Вона залежить від низки чинників (суб'єктивних та об'єктивних), серед яких особливо слід виділити умови праці.

Умови праці (working conditions) — це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини у процесі праці. Нині дедалі більшого значення набуває проблема поліпшення умов праці не за рахунок компенсаційних виплат, а шляхом впровадження нової техніки, технології, оздоровлення виробничого середовища, урахування вимог безпеки, естетики і привабливості праці.

За рекомендаціями МОП, до основних чинників виробничого середовища, що впливають на працездатність людини у процесі праці, відносять:

- фізичне зусилля (переміщення, утримування вантажів, натиснення на предмет праці або важіль управління протягом певного часу);
- нервову напруженість (складність розрахунків, управління механізмом, апаратом, приладдям; жорсткі вимоги до якості, точності виконання; небезпеку для життя і здоров'я);
- робоче положення;
- монотонність роботи;
- температуру, вологість, теплове та ультразвукове випромінювання у робочій зоні;
- забрудненість повітря;
- виробничий шум;
- вібрацію, обертання, поштовхи;
- освітленість у робочій зоні.

Чинники виробничого середовища мають психологічні та фізіологічні межі. Психологічна межа характеризується певними нормами, перевищення яких викликає у працюючих дискомфорт.

Фізіологічна межа характеризується такими нормативами, перевищення яких потребує припинення роботи.

Велике значення в організації праці має обслуговування робочих місць. Під системою *обслуговування робочих місць (workplaces service)* мають на увазі регламентацію обсягів, термінів і методів виконання робіт із забезпечення робочих місць усім необхідним.

Завдання обслуговування полягає у скороченні або усуненні втрат робочого часу працівниками, у забезпеченні вільного під'їзду міжопераційного та внутрішньоцехового транспорту безпосередньо до робочого місця для доставки необхідних компонентів. Обслуговування робочих місць забезпечує реалізацію таких функцій, як:

1) енергетична — забезпечення робочих місць електроенергією, стисненим повітрям, парою, водою, а також опалення виробничих приміщень;

2) транспортно-складська — доставка предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції та відходів виробництва, зберігання, облік і видача матеріалів, сировини й інших цінностей;

3) підготовчо-технологічна — розподіл робіт за робочими місцями, комплектування технічної документації, підготовка інструменту та допоміжних матеріалів;

4) інструментальна — зберігання, застосування, комплектування і видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного оснащення;

5) налагоджувальна — налагодження і регулювання технологічного устаткування;

6) міжремонтна — профілактичне обслуговування;

7) контрольна — контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;

8) облікова — облік бракованої продукції та аналіз причин браку, профілактичні заходи щодо підвищення якості продукції тощо;

9) господарсько-побутова — забезпечення працівників допоміжними матеріалами, м'якими засобами, спецодягом та взуттям, прибирання приміщень.

Усі ці функції мають виконуватися безперебійно і в певних організаційних формах, що притаманні кожному з типів виробництва.

9.2.2. Оцінювання робочих місць

Як економічна категорія робоче місце характеризується системою вартісних і натуральних показників, що відображають як його властивості, так і економічні зв'язки з іншими чинниками та умовами виробництва. Поліпшення умов праці на робочих місцях характеризується підвищенням рівня безпеки праці та покращенням санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних показників. Підвищення рівня безпеки праці супроводжується збільшенням кількості машин і механізмів, виробничих будівель, приведених у відповідність до вимог стандартів безпеки праці та інших нормативних актів. Покращення санітарно-гігієнічних показників пов'язане зі зменшенням вмісту шкідливих речовин у повітрі, поліпшенням мікроклімату, зниженням рівня шуму й вібрації, посиленням освітленості. Зміни психофізіологічних показників визначаються скороченням фізичних і нервово-психічних навантажень, зокрема монотонності праці. Оптимізація естетичних показників характеризується раціональним компонуванням робочих місць, упорядкуванням приміщень і території тощо.

Соціальні результати заходів щодо поліпшення умов праці на робочих місцях визначають такі показники: збільшення кількості робочих місць, які відповідають нормативним вимогам (як у комплексі, так і за окремими факторами), та скорочення чисельності працюючих у незадовільних умовах праці; зниження рівня виробничого травматизму; зменшення кількості випадків професійної захворюваності, пов'язаної з незадовільними умовами праці; скорочення кількості випадків інвалідності внаслідок виробничого травматизму чи професійної захворюваності; зменшення плинності кадрів через незадовільні умови праці. Також для оцінювання соціальних результатів зазначених заходів можуть використовуватися показники ступеня задоволення працею та її престижності.

Показники соціальної і соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов праці на робочих місцях розраховуються як відношення величини соціальних або соціально-економічних результатів до витрат, необхідних для здійснення заходів.

Економічними результатами зазначених заходів є економія за рахунок зменшення кількості та важкості нещасних випадків і професійних захворювань, а також від зниження плинності кадрів та від скорочення пільг і компенсацій за роботу у несприятливих умовах (табл. 9.1).

Таблиця 9.1

**Структура річної економії підприємства
від поліпшення умов праці на робочих місцях**

Показники економії	Складові річної економії
Економія від зниження професійної захворюваності	Заробітна плата, зниження собівартості продукції, зменшення виплат з тимчасової непрацездатності
Економія від зменшення кількості випадків травматизму	
Економія від скорочення плинності кадрів	Зниження собівартості продукції, уникнення збитків від недоцільних витрат на підготовку кадрів
Економія від зменшення пільг та компенсацій за роботу у несприятливих умовах	Заробітна плата, витрати на лікувально-профілактичне харчування, витрати на безкоштовне одержання молока або інших рівноцінних харчових продуктів

Серед основних показників оцінювання організації робочих місць, що найбільш часто згадуються в економічній літературі, можна виділити такі:

- 1) коефіцієнт організації робочих місць;
- 2) коефіцієнт оснащення робочих місць.

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

$$K_{орз} = \frac{N_m}{N}, \quad (9.1)$$

де N_m — кількість місць, що відповідають типовим проектам;
 N — загальна кількість робочих місць на певній ділянці (у цеху, на підприємстві).

Коефіцієнт оснащення робочого місця ($K_{осн}$) характеризує ступінь фактичної оснащення робочого місця технологічною

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

$$K_{осн} = \frac{I_{факт}}{I_{техн}}, \quad (9.2)$$

де $I_{факт}$ — фактична кількість одиниць технологічної оснастки, інструментів, засобів тощо, які використовуються на робочих місцях;

$I_{техн}$ — кількість одиниць оснастки, інструментів тощо, передбачених для використання на тих самих робочих місцях за технологією (проектом).

Цей показник також характеризує рівень організації робочих місць.

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

Атестація робочих місць (personnel rating) — це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності.

Атестація робочих місць за умовами праці здійснюється відповідно до постанови КМУ від 1 серпня 1992 р. [27] та Методичних рекомендацій щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, що затверджуються Мінсоцполітики та Міністерством охорони здоров'я. Вона проводиться на підприємствах і в організаціях незалежно від форми власності й господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, установки, прилади, апарати, сировина та матеріали є потенційно шкідливими і небезпечними виробничими факторами, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих.

Основна мета атестації полягає у регулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працюючими у сфері реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Атестація робочих місць передбачає:

- установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці;
- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу у несприятливих умовах;
- складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників;
- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Міжатастаційний період визначається самим підприємством у колективному договорі, але не повинен перевищувати 5 років. Відповідальність за своєчасне та якісне проведення атестації покладається на власника підприємства.

Для організації та проведення атестації керівник підприємства видає наказ, в якому зазначає основні завдання атестації, затверджує склад і повноваження діючої атестаційної комісії, визначає терміни та графіки проведення підготовчих робіт у структурних підрозділах підприємства тощо.

До складу атестаційної комісії включається уповноважений представник виборного органу первинної профспілкової організації, а у разі

відсутності профспілкової організації — уповноважена найманими працівниками особа. Також до складу атестаційної комісії рекомендується включати головних спеціалістів, працівників відділу кадрів, праці та заробітної плати, охорони праці, членів громадських організацій.

У ході вивчення факторів виробничого середовища і трудового процесу слід визначити:

- 1) характерні для конкретного робочого місця виробничі фактори, що підлягають дослідженню;
- 2) нормативні значення параметрів виробничого середовища і трудового процесу на основі Державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці (ДНАОП) та міждержавних стандартів України (ДСТУ) — стандартів (системи стандартів безпеки праці), правил, норм, положень і статутів, інструкцій, керівництв або вказівок, вимог, рекомендацій, технічних умов безпеки, переліків та інших нормативних актів.

Оцінка технічного рівня робочого місця проводиться шляхом аналізу:

- відповідності технологічного процесу, будівель і споруд проектам, обладнання — нормативно-технічній документації, а також характеру та обсягу виконуваних робіт, оптимальності технологічних режимів;
- технологічної оснащеності робочого місця (наявності технологічної оснастки та інструменту, контрольно-вимірювальних приладів та їх технологічного стану, забезпеченості робочого місця підйомно-транспортними засобами);
- відповідності обладнання, оснащення, інструменту і засобів контролю вимогам стандартів безпеки та нормам охорони праці;
- впливу на робоче місце технологічного процесу, що відбувається на інших робочих місцях.

При оцінюванні організаційного рівня робочого місця аналізується:

- раціональність планування (відповідність робочої зони нормам технологічного проектування та раціонального розміщення обладнання й оснащення), а також відповідність робочого місця стандартам безпеки, санітарним нормам і правилам;

— забезпеченість працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами колективного й індивідуального захисту і їх відповідність стандартам безпеки праці та встановленим нормам;

— організація роботи захисних споруд, пристроїв, контрольних приладів.

На основі комплексної оцінки робочі місця за умовами праці відносять до трьох видів:

- 1) з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці;
- 2) зі шкідливими та важкими умовами праці;
- 3) зі шкідливими умовами праці.

За документами атестації визначаються невідкладні заходи щодо покращення умов і підвищення безпеки праці, які не потребують для їх розробки та впровадження залучення сторонніх організацій і фахівців. За результатами атестації складається перелік робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджується право на пільги і компенсації, а також робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких слід здійснити першочергові заходи щодо покращення зазначених умов.

Матеріали атестації робочих місць є документами суворої звітності й повинні зберігатися на підприємстві протягом 50 років.

9.3. Теоретико-методологічні основи нормування праці

9.3.1. Сутність нормування праці

Сучасне виробництво ґрунтується на глибокому поділі та кооперації праці, для нього характерна одночасна зайнятість великої кількості робітників та інших груп персоналу, результати діяльності яких складаються у сукупний продукт праці. І для більшої ефективності цього складного процесу усі його складові повинні бути дотримані у певних пропорціях, побудованих на нормах праці.

Нормування праці (normalization of labour) — це встановлення кількості праці визначеної якості, необхідної для виконання

конкретної роботи, виготовлення конкретної продукції у певних організаційно-технічних умовах виробництва.

Предметом нормування праці є тривалість у часі трудового процесу.

Об'єктом нормування є доцільна діяльність людини фізичної чи розумової праці, тобто трудовий процес в його конкретному перебігу як складова виробничого процесу на робочому місці. Тому норми праці широко застосовуються у роботі підприємства і визначають низку його економічних показників.

Залежно від соціально-економічних передумов, особливостей технологій, організації виробництва до *конкретних об'єктів нормування* у вузькому практичному сенсі належать:

- робочий час;
- виробнича (технологічна) операція;
- технологічна структура операції;
- трудовий мікроелемент (трудоий рух);
- обсяг роботи за певну одиницю часу;
- зона обслуговування;
- чисельність персоналу.

Нормування праці на підприємстві виконує надзвичайно важливі *функції*, а саме:

- *планування* (норми є основою виробничого планування на всіх рівнях, в усіх підрозділах підприємства);
- *організація праці* (нормування сприяє виявленню й закріпленню ефективних прийомів і методів праці);
- *диференціація заробітної плати* (підставою для правильного встановлення заробітної плати працівникам виробничої та невиробничої сфер, засобом урахування індивідуальних і колективних результатів праці мають бути ретельно обґрунтовані норми);
- *поширення і закріплення передових ноу-хау*;
- *соціальна* (нормування сприяє обґрунтованому й справедливому розподілу трудових доходів між працівниками).

Варто зазначити, що жодну із цих функцій не можна розглядати як домінуючу, бо кожна спрямована на забезпечення економії робочого часу та підвищення ефективності його використання.

Головною метою нормування в ринкових умовах є встановлення на кожному підприємстві міри праці, тобто робочого часу, необхідного для виробництва конкретної продукції, виконання роботи або її частини, максимального зменшення витрат виробництва за рахунок щільного використання робочого часу, усунення його непродуктивних витрат.

Практичні завдання технічного нормування можна визначити як:

- 1) *встановлення нормативу часу на одиницю продукції;*
- 2) *впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;*
- 3) *розробку найбільш раціональної структури виробничого процесу;*
- 4) *впровадження ефективної організації праці на робочому місці.*

Необхідність технічного нормування праці зумовлена його роллю в системі економічної роботи на підприємстві як основи планування обсягів праці, чисельності персоналу і фонду заробітної плати. За допомогою технічного нормування праці визначають зміст, раціональну структуру і тривалість робочих процесів у часі; уточнюють виробничі плани підприємства та провідних його дільниць; оптимізують оплату праці персоналу; визначають науково обґрунтовану потребу підприємства та його підрозділів у працівниках різних категорій, насамперед робітниках.

Установлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій дає змогу визначити необхідні кількісні та якісні пропорції праці між цехами, виробництвами, робочими місцями. В умовах високоавтоматизованого та високоавтоматизованого виробництва, якому притаманний високий ступінь кооперації, без них неможливе і встановлення єдності, безперервності та узгодженості в роботі системи машин, реалізація переваг машинного виробництва. Не менше значення мають норми як еталони раціональної організації праці на кожному робочому місці. Важливу роль відіграє нормування як один з головних елементів організації оплати праці, оскільки норми витрат робочого часу, маючи тісний зв'язок з тарифною системою, якістю та кількістю праці, одночасно стають і мірою винагороди за працю. На основі норм виконується оцінювання і порівняння результатів роботи колективів у цілому та окремих членів колективу, стимулювання їх до творчого пошуку резервів виробництва.

Важливість науково обґрунтованого нормування праці при вирішенні завдань організації колективної праці полягає в тому, що воно допомагає оптимально розподілити роботу між виконавцями, забезпечити найбільш повне використання робочого часу, спроектувати раціональну організацію праці, вдосконалити її. Порівняння фактичних витрат робочого часу з нормативними є основою вибору найбільш раціональних форм функціонального та кваліфікаційного поділу праці з метою повного та ефективного використання фонду робочого часу, розстановки виконавців за робочими місцями. Тому нормування праці є основою визначення загальної трудомісткості виконуваних робіт, розрахунків потрібної чисельності працівників за професіями та кваліфікацією, тобто є основою правильного визначення кількісного та якісного складу бригад, без надлишкової чисельності робітників. Отже, нормування праці є великою рушійною силою підвищення ефективності виробництва.

Для забезпечення виконання зазначених завдань в усій їх багатогранності нормування праці повинно ґрунтуватися на дотриманні певних *наукових принципів*, які гарантують підвищення продуктивності суспільної праці, а саме:

- забезпечення максимальної відповідності норм суспільно необхідним витратам праці;
- необхідності забезпечення прогресивності норм;
- наукової та організаційно-технічної обґрунтованості норм;
- єдності застосованих норм, рівної напруженості;
- обов'язкового комплексного охоплення обґрунтованими нормами всього обсягу робіт;
- чіткої регламентації складу робіт та організаційно-технічних умов їх виконання;
- оптимального вибору об'єкта дослідження як одиниці нормування праці;
- демократичного залучення працівників до розробки норм праці.

Визначальним серед засад нормування праці є принцип забезпечення максимальної відповідності норм суспільно необхідним витратам праці. Ця вимога зумовлена тим, що норми завжди виконують роль одного з найважливіших засобів підвищення продуктивності праці

у конкретному виробництві. Якщо норми витрат праці на окремому підприємстві значно вищі за суспільно необхідні, то це робить його діяльність збитковою, нерентабельною, призводить до банкрутства. Якщо ж підприємство впроваджує більш економні норми праці, воно знижує витрати, підвищує конкурентоспроможність своєї продукції на ринку.

Економічна сутність першого принципу логічно пов'язана з принципом необхідності забезпечення прогресивності норм, тобто доведення їх до рівня витрат праці, нижчого за суспільно необхідний. Виконання цієї вимоги робить норми стимулятором науково-технічного та організаційного прогресу, чим також сприяє підвищенню ефективності виробництва.

Відповідно до мети, завдань і принципів можна визначити *зміст процесу нормування праці на підприємствах*:

— вивчення й аналіз змісту і характеру праці відповідної категорії персоналу в цілому та окремих професійно-кваліфікаційних груп зокрема у реальних організаційно-технічних і санітарно-гігієнічних умовах;

— вивчення передового науково-технічного виробничого вітчизняного та закордонного досвіду, аналіз можливостей впровадження його в умовах підприємства;

— встановлення конкретної мети розробки певної норми, визначення вимог до неї, вибір методу нормування, вирішення питання або необхідності проведення науково-дослідних робіт, що передують розробці норми, або можливості використання для цього типових галузевих або інших норм, що існують;

— проектування виконання роботи, зокрема визначення ефективного складу її процесів і такої послідовності їх виконання у часі, що найповніше відповідає б організаційно-технічним умовам виробництва; відповідно до цього встановлення необхідного ступеня деталізації трудового процесу, способу спостереження і фіксації результатів, визначення кількості спостережень;

— апробація норм, оцінка їхньої економічної ефективності; аналіз тенденцій змін організаційно-технічних умов, уточнення норм згідно з отриманими результатами;

— впровадження норм на конкретних робочих місцях у виробничому процесі.

Отже, значення нормування праці полягає в тому, що воно становить одну з найважливіших складових використання суспільної праці на рівні конкретних підприємств.

Склад спеціалістів, зайнятих нормуванням праці на конкретному підприємстві, залежить від багатьох обставин, головна з яких — вирішення питання стосовно того, хто буде займатися встановленням і переглядом норм на підприємстві — власний штат спеціалістів чи залучені фірми, інститути, консультанти, що спеціалізуються на нормуванні праці.

Якщо підприємство зорієнтоване на створення власної служби нормування праці, то її склад залежатиме від таких основних чинників, як:

- 1) загальна чисельність персоналу підприємства;
- 2) обсяг робіт, що оплачуються за відрядною системою;
- 3) рівень охоплення нормуванням праці допоміжних цехів та робіт;
- 4) поширення нормування праці на управлінський персонал.

Підприємству доцільно мати власний штат нормувальників за наявності розвиненої виробничої інфраструктури і досить великої чисельності персоналу. Цих нормувальників варто прикріпити до одного основного та кількох допоміжних цехів.

З точки зору побудови організаційної структури управління підприємством за наявності 8–10 нормувальників слід створити бюро нормування праці. А за необхідності проведення поглибленого аналізу особливостей організації виробництва та праці доцільно залучати до штату підприємства спеціалістів із психології та фізіології праці. Розширення обсягу нормувальної роботи (наприклад, внаслідок збільшення масштабів виробництва чи його ускладнення) потребує розширення штату спеціалістів-нормувальників та залучення до роботи технічних виконавців середнього рівня освіти — хронометражистів. Увесь цей персонал може увійти до складу відділу організації праці та заробітної плати.

9.3.2. Класифікація робочого часу

Робочий час (work time) — встановлена законодавством певної країни тривалість залучення працівника до виконання

трудових функцій у технологічному процесі на робочому місці для виробництва конкретної продукції.

Робочий час є узагальнюючою мірою кількості праці. Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з іншого — фізичними і психофізіологічними можливостями людини. Поліпшення використання робочого часу є одним з основних шляхів підвищення продуктивності праці, що залежить від співвідношення екстенсивного та інтенсивного факторів розвитку виробництва.

Важливим завданням поліпшення організації праці є встановлення найдоцільніших режимів праці та відпочинку. За складом робочий час неоднорідний. Насамперед він поділяється на безпосередньо робочий час та на час перерв у роботі протягом зміни. Співвідношення цих складових залежно від особливостей технологічного і трудового процесів може бути різним, як може бути різним їхній склад. Тому слід всю різноманітність елементів робочого часу класифікувати за певними ознаками.

Найбільш поширеними є класифікації робочого часу в розрізах:

- 1) виконавця;
- 2) виробничого процесу;
- 3) устаткування (апарата).

Класифікація робочого часу виконавця трудового процесу передбачає поділ на:

- час роботи;
- час перерв.

Часом роботи (T_p) називають період, протягом якого працівник виконує дії, пов'язані безпосередньо з виконанням виробничого завдання для перетворення сировини, матеріалів, напівфабрикатів на продукцію на своєму робочому місці. Дії працівника можуть складатись як з фізичної праці, так і з активного нагляду за роботою устаткування, перебігом технологічного процесу, ознайомлення з технічною документацією, кресленнями, інструкціями.

Час перерв (T_n) становлять усі відрізки часу зміни, коли працівник не працює (бездіяльний), незалежно від характеру та причин бездіяльності.

Якісний аналіз використання робочого часу зумовлює необхідність чіткого визначення змісту та доцільності виконання всіх видів робіт. Найголовнішим є *час роботи для виконання виробничого завдання*, тобто період, який витрачає працівник на його підготовку та безпосереднє виконання. Його можна визначити як *час продуктивної роботи* (T_{pn}) виконавця.

Продуктивна робота складається з підготовчо-завершальної, оперативної та роботи з обслуговування робочого місця.

До *підготовчо-завершального часу* ($T_{пз}$) зараховують часові відрізки, які працівник (бригада) витрачає на підготовку до виконання цільової роботи та дії, пов'язані з її закінченням. Особливістю підготовчо-завершальної роботи є незалежність її тривалості від обсягу тієї основної роботи, на підготовку та завершення якої її витрачено. При позмінній праці це — обов'язкове приймання та здавання зміни (може охоплювати огляд робочого місця, апаратури, автоматики та контрольно-вимірювальних приладів, технологічного устаткування, відповідні записи у виробничому журналі тощо), власне для роботи — підготовка інструменту, інвентарю, сировини, комплектуючих, технічної документації, інструктаж, налагоджування устаткування, а також здавання продукції приймальнику (відділ технічного контролю), заміри необхідних технічних і технологічних параметрів витрат ресурсів, прибирання робочого місця наприкінці зміни.

Час оперативної роботи (T_{on}) — оперативний час, що витрачається виконавцем на здійснення роботи, безпосереднім результатом якої є виконання виробничого завдання. Особливістю часу оперативної роботи є пропорційність його витрат обсягам виконання виробничого завдання, кількості виробленої продукції чи послуг.

Час оперативної роботи поділяється на час основної роботи та час допоміжної роботи.

До *часу основної роботи* (T_o) належить час, що витрачається робітником на якісні або кількісні зміни предмета праці: його зовнішнього вигляду, форми, розмірів, положення у просторі, властивостей, складу.

Для певного виконавця змістом основної роботи є нагляд за роботою устаткування. Зокрема, виділяють *час нагляду за роботою*

устаткування чи за ходом технологічного процесу. При цьому нагляд може бути активним чи пасивним.

Час активного нагляду — це час, протягом якого робітник слідкує за роботою машини, механізму, апарата, верстата, рівнем технологічних параметрів, щоб своєчасно втрутитись у технологічний процес для забезпечення необхідної кількості та якості продукції, дієздатності наявної техніки.

Час пасивного нагляду — це час, упродовж якого робітник слідкує за роботою техніки, ходом технологічного процесу внаслідок відсутності іншої необхідної праці. Час пасивного нагляду може бути використаний продуктивніше при розширенні зони обслуговування, переході до багатоапаратного та багатOVERSTATного обслуговування, суміщенні професій.

До часу допоміжної роботи (T_{∂}) зараховують час, що витрачається на дії, пов'язані зі створенням умов для здійснення основної роботи, без яких основна робота не може бути виконана. У більшості випадків час допоміжної роботи перекриває час основної роботи, іноді вони настільки тісно переплетені, що їх дуже складно відокремити. Дуже часто допоміжні роботи періодично повторюються при виконанні основних. Як правило, допоміжні — це ручні роботи.

До часу обслуговування робочого місця ($T_{об}$) належать періоди, необхідні для впорядкування робочого устаткування та утримання робочого місця в належному стані для продуктивного виконання праці. Цей час витрачається на *технічне обслуговування* ($T_{тех}$), пов'язане із заміною зношених частин, деталей, відновленням деяких технологічних параметрів, та на *організаційне обслуговування* ($T_{орг}$), необхідне для догляду та впорядкування (чищення, миття, змащування тощо) машин, механізмів, апаратів, верстатів, періодичного прибирання виробничих відходів у робочій зоні тощо.

До часу роботи, не передбаченої виробничим завданням, входить час виконання випадкової роботи та час непродуктивної роботи.

Час випадкової роботи — це продуктивні втрати часу на роботи, не передбачені регламентом технологічного й трудового процесів, що виникали внаслідок непередбачених відхилень від нормального виробничого процесу на певному робочому місці.

Часом непродуктивної роботи ($T_{рн}$) виконавця називають час, витрачений на дії, не передбачені змістом виробничого завдання, які виникли внаслідок недоліків у роботі техніки чи організації виробництва і праці або коли вироблялася бракована продукція. Виконання непродуктивної роботи не приводить до приросту продукції, поліпшення її якості.

У складі робочої зміни, крім часу роботи, завжди наявний час перерв. *Часом перерв* називають час, протягом якого робітник не виконує ніякої роботи. Перерви бувають регламентовані та нерегламентовані.

Часом регламентованих перерв ($T_{пр}$) називають ті відрізки часу, що передбачені в організаційно-технічній структурі виробничого процесу на певному робочому місці та не можуть бути усунені на існуючому ступені науково-технічного та соціального прогресу. Регламентовані перерви становить час, відведений на внутрішньозмінний відпочинок, особисті потреби, виробничу гімнастику, а також технологічні перерви, які не можуть бути усунені при застосуванні наявної техніки та впливають з її технологічно-конструктивних особливостей.

Час регламентованих перерв на відпочинок та особисті потреби ($T_{воп}$) — це час, що має бути витрачений на короткочасні перерви у праці, необхідні для відпочинку, особистої гігієни та задоволення природних потреб.

Час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин ($T_{нт}$) — це передбачений час, закладений в організаційно-технічній структурі виробничого процесу на певному робочому місці, який не може бути усунений без внесення відповідних змін до технології чи організації праці.

Часом нерегламентованих перерв (простойв), зумовлених недоліками у технології та організації виробництва ($T_{ннт}$), називають втрати робочого часу, спричинені технічними недоліками на виробництві (поломками машин чи механізмів, поганою якістю матеріалів, пошкодженням електромережі, газо-, водо- та продуктопроводів тощо) та недосконалістю організації виробництва і праці (простоями через несвоєчасну подачу сировини, матеріалів, енергії,

транспортних засобів, інструментів та пристосувань, документації, несвоєчасне проведення технічного інструктажу, відсутність ремонтних бригад тощо).

Часом *нерегламентованих перерв (простойв)* внаслідок порушень трудової дисципліни ($T_{нтд}$) називають втрати робочого часу, які виникають з вини самого робітника (запізнення на роботу і тимчасова відсутність протягом робочої зміни, відволікання від роботи на розмови особистого характеру, передчасне залишення роботи).

Розглянута класифікація витрат робочого часу виконавця схематично представлена на *рис. 9.8*.

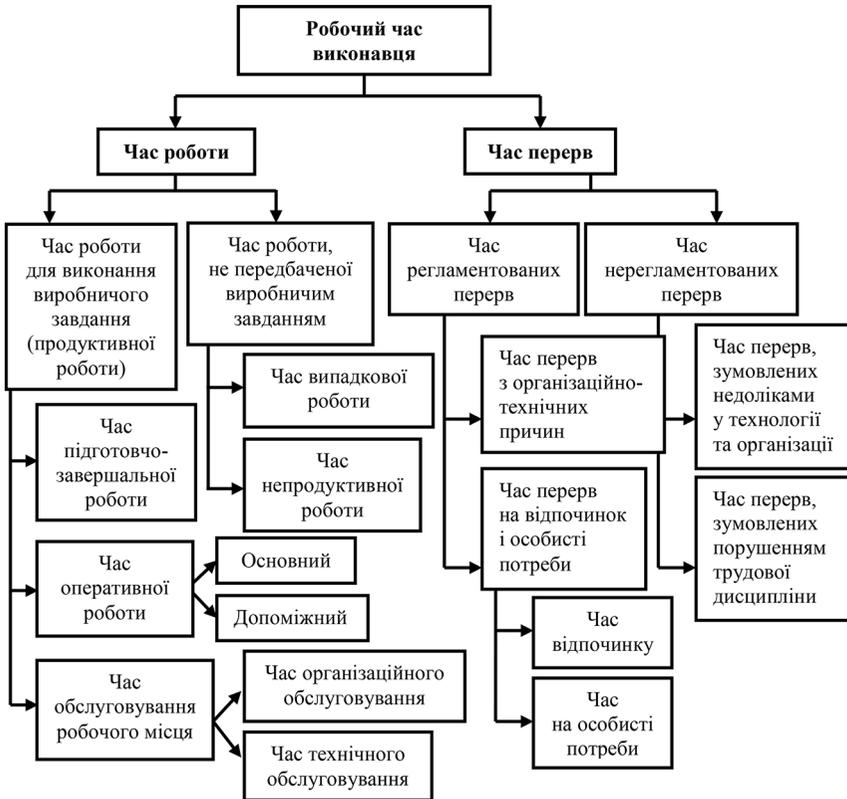


Рис. 9.8. Класифікація робочого часу виконавця

Усі витрати робочого часу виконавця поділяють на *нормовані* та *ненормовані*. До *нормованих витрат* робочого часу належать ті, що повинні бути обов'язково враховані при складанні науково обґрунтованої норми праці, а саме:

- підготовчо-завершальні витрати часу;
- час оперативної роботи (основної та допоміжної);
- час обслуговування робочого місця;
- регламентовані перерви з організаційно-технічних причин;
- регламентовані перерви на відпочинок та особисті потреби.

Витрати часу, що не входять до складу норми праці (ненормовані витрати робочого часу), — це усі втрати робочого часу протягом зміни, а саме:

- з організаційно-технічних причин;
- через порушення трудової дисципліни;
- на виконання випадкової та непродуктивної роботи.

Правильне визначення характеру і змісту витрат часу в трудовому процесі виконавця дає змогу нормувальнику поділити необхідні та зайві витрати, виявити наявні втрати часу, проаналізувати можливості їх скорочення і на цій основі спроектувати науково обґрунтовану норму праці. На практиці внаслідок безлічі технологічних та організаційних особливостей виробництва існують різні комбінації витрат часу протягом зміни.

Класифікація робочого часу в розрізі виробничого процесу передбачає дещо інші цілі спостереження. У цьому разі вивчають не те, якими видами праці займається робітник та чому він не працює під час зміни, а те, на які види робіт витрачається робочий час при виконанні виробничого завдання. Тому робочий час щодо виробничого процесу і поділяється на:

- час, пов'язаний з виконанням виробничого завдання;
- час втрат.

Час, пов'язаний з виконанням виробничого завдання, складається з підготовчо-завершального часу, оперативного часу, часу на обслуговування робочого місця, а також на відпочинок та особисті потреби.

Час втрат в розрізі виробничого процесу охоплює час некорисної (непродуктивної) роботи, а також втрат, що залежать

від робітника та стались через неполадки у виробництві (технічного або організаційного характеру).

Класифікація робочого часу в розрізі використання устаткування (машин, апаратів тощо) має на меті виявити, наскільки повно вони використовуються для обґрунтування норм праці. Цей час поділяється на:

- періоди роботи;
- періоди бездіяльності.

Період роботи машини включає час виконання виробничого завдання та час, не передбачений виробничим завданням.

Час роботи з виконання виробничого завдання — це час, протягом якого на машині здійснюється передбачений завданням технологічний процес. Залежно від типу машини ця робота може складатися з процесу обробки та допоміжних дій; з робочого і холостого ходу; з часу ефективної роботи (сумарного часу, що витрачається на рух механізму при безпосередній його дії на об'єкт праці та супутні рухи допоміжного характеру) та холостого ходу.

Періоди бездіяльності — це час перерв у роботі машин з тих чи інших причин. Перерви можуть бути регламентованими та нерегламентованими.

Регламентовані перерви — це перерви, пов'язані з підготовкою машини до роботи та з обслуговуванням робочого місця, передбачені технологією й організацією виробничого процесу, а також перерви на відпочинок і особисті потреби працівника.

Час нерегламентованих перерв — це час перерв, викликаних порушенням виробничого процесу або трудової дисципліни.

Вивчення трудових і виробничих процесів на практиці здійснюють за допомогою спостереження за послідовністю та обсягом витрат часу. Це один з найважливіших етапів роботи щодо встановлення науково обґрунтованих норм праці, бо чим точніші спостереження, тим якісніші визначені на їх основі норми.

9.3.3. Методи дослідження витрат робочого часу

Для точного встановлення середніх фактичних витрат часу, проектування науково обґрунтованих норм праці необхідні численні спостереження за роботою виконавця, машини (устаткування). У практичній діяльності суб'єктів господарювання спостерігається велика різноманітність технологічних процесів, видів техніки, способів організації виробництва та праці. Це робить неможливим однакове дослідження цих процесів і зумовлює наявність великої кількості різних методів вивчення витрат робочого часу.

Відповідно до цілей спостереження, особливостей конкретних робочих місць та організації праці виконавців існують різні *класифікації методів вивчення витрат робочого часу*, а саме:

1) *за видом і метою спостереження, змістом та деталізацією витрат робочого часу*:

- *хронометраж (timing)* — метод визначення середньої фактичної тривалості повторюваних операцій шляхом безпосереднього спостереження на робочому місці;
- *фотографія робочого часу (photo working hours)* — процес вивчення часу шляхом спостереження та вимірювання всіх без винятку елементів робочого процесу протягом робочої зміни або її частини. Фотографування має три різновиди: фотографія робочого часу виконавця; фотографія використання устаткування в часі; фотографія виробничого процесу;
- *фотохронометраж (phototiming)* — комбінований спосіб спостереження, в якому поєднуються фотографія робочого дня і хронометраж оперативного часу;

2) *за способом спостереження при вивченні витрат робочого часу*:

- *метод безпосереднього вимірювання тривалості* кожного з елементів роботи чи перерви в роботі шляхом суцільних (безперервних) замірів з фіксацією всіх витрат робочого часу, а також вибіркових та циклічних замірів;

— метод фіксування кількості випадків повторення тих чи інших видів витрат робочого часу у певному інтервалі шляхом періодичних спостережень через однакові, заздалегідь встановлені проміжки часу, а також за допомогою моментних спостережень;

3) за об'єктом спостереження та формою організації праці на робочих місцях:

— індивідуальне спостереження (за роботою одного працівника, однієї машини);

— групове спостереження (за роботою кількох робітників, кількох машин);

— бригадне спостереження (за роботою бригади);

— багатостантне, багатоапаратне спостереження (за роботою одного робітника, який обслуговує кілька установок, верстатів, агрегатів, апаратів);

— маршрутне спостереження (за робітником, який переміщується за певним маршрутом, або за кількома робітниками, розташованими настільки далеко один від одного, що спостерігач змушений обходити їхні робочі місця у процесі спостереження за певним маршрутом);

— пікетне спостереження (здійснюється на одному місці за рухомими об'єктами);

4) за способом спостереження та реєстрації результатів:

— візуальне спостереження безпосередньо нормувальника за показниками найпростіших приладів (годинників, секундомірів);

— за допомогою приладів, що фіксують початок і кінець окремих періодів витрат часу, під наглядом працівника;

— самим робітником (самофотографія);

5) за способом та формою запису результатів спостереження:

— цифровий;

— індексний, графічний, фото- і кінозйомка;

— осцилографічний;

— комбінований (змішаний).

Отже, спостереження різними методами становлять основу дослідження змісту й обсягу праці при її технічному нормуванні. За результатами спостереження вивчають зміст і структуру робочих процесів, їхній взаємозв'язок. При цьому виявляють притаманні певному робочому місцю виробничі можливості устаткування, машин, механізмів, кращі методи праці, кращих виконавців.

Для проведення спостережень можуть бути застосовані звичайні годинники із секундною стрілкою. Утім, можливості годинників обмежені простими вимірюваннями (як-от при фотографії робочого часу), вони не дають змоги виконувати складні й детальні спостереження. Тому підвищення точності вимірювання тривалості окремих коротких операцій, дій та рухів потребує більш точних приладів, а саме: хронометрів, хроноскопів, одно- та дво-стрілкових секундомірів, що застосовуються у хронометражних та фотохронометражних спостереженнях. Для вивчення послідовності дій, рухів і вилучення зайвих елементів застосовують кіно, телебачення.

Більш детально методи дослідження витрат робочого часу розглянемо на прикладах хронометражу та індивідуальної фотографії робочого часу виконавця.

Хронометраж. Призначення хронометражу полягає в тому, щоб на основі замірів часу виконання прийомів ручної і машинно-ручної роботи та їх нормальної тривалості визначити технічно обґрунтовані норми виробітку (норми часу).

Виділяють такі етапи проведення хронометражу:

1) підготовка до хронометражу:

- вибір об'єкта спостереження — робітника з якісними показниками праці, який виконує норму виробітку вище від середнього значення на дільниці (але не на рекордному рівні);
- ознайомлення з процесом праці;
- розчленування операції на елементи (прийоми) та вибір фіксажних точок;
- визначення кола факторів, що впливають на тривалість прийомів (конструкція устаткування, кількісні та якісні особливості

предмета праці, умови здійснення виробничого процесу, вид обслуговування робочого місця тощо);

- визначення кількості замірів (при цьому поширеним є правило: чим коротша операція, тим більшою має бути кількість спостережень; у вітчизняному та зарубіжному нормуванні використовуються спеціальні таблиці, що містять рекомендовану кількість замірів залежно від тривалості та характеру досліджуваних операцій);
- бесіда з обраним працівником щодо мети, завдань, особливостей хронометражу саме на цьому робочому місці та урахування усіх зауважень робітника у матеріалах спостереження;
- підготовка усіх необхідних матеріальних засобів для спостереження (секундомірів, хронометрів, бланків хронокарт, олівців тощо);

2) спостереження (власне хронометраж) — спостерігач за допомогою хронометра⁴¹ (двострілкового секундоміра) фіксує тривалість елементів операції.

Вимір кожного елемента можна здійснювати за окремими відліками часу (коли хронометр вмикають у момент початку елемента, що спостерігається, і зупиняють у момент його закінчення) або за поточним часом (коли двострілковий секундомір запускають у момент початку першого елемента операції і не зупиняють до кінця спостереження, а фіксація тривалості окремих елементів відбувається зупинкою другої, допоміжної стрілки). У нашому прикладі, де елементи операції дуже короткі, можна використовувати лише перший спосіб. За результатами вимірювання заповнюється хронометражна карта (рис. 9.9).

⁴¹ *Хронометр* (від давньогрец. *κρόνος* — час та *μετρέω* — вимірюю) — механічні годинники з особливо точним ходом (похибка складає ± 5 с на добу, тоді як для звичайних годинників — ± 20 с).

Хронометражна карта													
Назва роботи: <i>фасування готової продукції</i>													
Місце спостереження: <i>пакувальний цех</i>													
Об'єкт спостереження: <i>Коваль Марія Петрівна — укладальник-пакувальник</i>													
Дата спостереження: <i>03.02.2020 р.</i>													
Назва елементів операцій (приймів)	Тривалість прийому за окремими замірами часу, с								Усього	Середньоварифметичне значення ряду	Максимальне значення ряду	Мінімальне значення ряду	Мода ряду
	Номери замірів ⁴²												
	1	2	3	4	5	6	7	8					
I	3	4	6	4	4	3	6	4					
II	2	2	1	4	2	1	2	3					

Рис. 9.9. Хронометражна карта

- 3) оброблення та аналіз результатів спостереження:
- визначення стійкості хронометражних рядів;
 - визначення тривалості прийомів;
 - установа оперативного часу на виконання операції.

Отриманий ряд чисел тривалості конкретного елемента операції являє собою *хронометражний ряд*. Показникам хронометражних рядів властиві певні коливання, тому їх потрібно очистити від помилкових замірів, перевірити хронометражний ряд на стійкість. Стійкість хронометражного ряду характеризується *коефіцієнтом стійкості* (K_{cm}), що визначається відношенням максимальної тривалості хронометражного ряду (t_{max}) до мінімальної (t_{min}):

$$K_{cm} = \frac{t_{max}}{t_{min}} \quad (9.3)$$

⁴² Для спрощення прикладу реальна кількість замірів, як і кількість прийомів, зменшена.

Хронометражний ряд вважається стійким, якщо:

$$K_{cm}^{\text{фактичний}} \leq K_{cm}^{\text{нормативний}} \quad (9.4)$$

Значення нормативного коефіцієнта стійкості містяться у спеціальних таблицях та залежать від типу виробництва, виду робіт і тривалості елемента операції. Для нашого прикладу значення нормативного коефіцієнта стійкості дорівнює 2,5.

Отже, перевіримо на стійкість перший хронометражний ряд нашого прикладу:

$$K_{cm} = \frac{6}{3} < 2,5.$$

Тобто ряд стійкий, помилкових замірів немає.

При перевірці другого ряду фіксуємо, що він не стійкий:

$$K_{cm} = \frac{4}{1} > 2,5.$$

Помилковими можуть виявитися максимальне або мінімальне значення ряду. Припустимо, що у нашому випадку це максимальне значення ряду та викреслимо його. Ряд залишається нестійким, тому закреслюємо наступне максимальне значення⁴³. Тепер умови стійкості дотримано:

$$K_{cm} = \frac{2}{1} < 2,5.$$

Після цього можна проаналізувати результати спостереження. Для визначення тривалості окремого прийому порівнюється середньоарифметичне значення хронометражного ряду з його модою та обирається найменше із значень (рис. 9.10).

42

⁴³ У нашому прикладі ми припустили, що випадковими є максимальні значення ряду, але аналогічно можна провести розрахунки, виходячи з припущення, що це міні-

Хронометражна карта

Назва роботи: *фасування готової продукції*Місце спостереження: *пакувальний цех*Об'єкт спостереження: *Коваль Марія Петрівна — укладальник-пакувальник*Дата спостереження: *03.02.2020 р.*

Назва елементів операцій (приймів)	Тривалість прийому за окремими замірами часу, с								Усього	Середньоваріаційне значення ряду	Максимальне значення ряду	Мінімальне значення ряду	Мода ряду
	Номери замірів												
	1	2	3	4	5	6	7	8					
I	3	4	6	4	4	3	6	4	34	4,25	6	3	4
II	2	2	1	4	2	1	2	3	10	1,7	2	1	2

Рис. 9.10. Визначення тривалості прийомів

Оперативний час (t_{on}) на виконання операції визначається як сума тривалостей окремих її елементів. Для нашого прикладу це:

$$t_{on} = 4 + 1,7 = 5,7 \text{ сек.}$$

Потім на основі проведених спостережень визначається проектна норма виробітку для цієї робітниці за формулою:

$$H_g = \frac{T_{зм} - (T_{нз} + T_{об} + T_{пр})}{t_{on}} \quad (9.5)$$

Індивідуальна фотографія робочого часу виконавця. Цей метод дослідження витрат робочого часу проводиться у такій послідовності:

- 1) підготовка до спостереження:
 - вибір об'єкта спостереження;
 - бесіда з працівником, за яким буде вестися спостереження, для роз'яснення мети та завдань запланованого спостереження, а також для виявлення недоліків умов праці на цьому робочому місці;
 - підготовка та заповнення листка спостереження. Слід розробити бланк спостереження, де буде міститися скорочена характеристика об'єкта, опис змісту дій, що спостерігаються, а також

визначити спосіб замірів часу (графічний, цифровий, змішаний). До початку зміни у бланку спостереження спостерігач записує прізвище, ім'я та по батькові працівника, його спеціальність (професію), розряд, стаж роботи, характеристику роботи.

У нашому прикладі об'єктом спостереження буде укладальник-пакувальник. Спосіб запису замірів обраний за поточним часом, цифровий, тобто шляхом фіксації цифрами часу початку й закінчення кожного елемента трудової операції. Нижче наведений розроблений та заповнений відповідним чином бланк спостереження (рис. 9.11).

Листок спостереження індивідуальної фотографії робочого часу						
Дата	Час закінчення зміни	Підприємство	Керівник підрозділу		Спостерігач	
03.02.2020 р.	16 година	«Світоч»	Пустовіт І.В.		Степаненко П.Г.	
П.І.Б.		Професія	Розряд	Стаж	Характеристика роботи	
Коваль Марія Петрівна		Укладальник-пакувальник	3	2 роки	Фасування продукції	
№ п/п	Назви операцій	Поточний час, год та хв		Тривалість операції, хв	Індекс	Примітка
		від	до			

Рис. 9.11. Листок спостереження

2) спостереження — реєстрація (за допомогою годинника) всіх витрат робочого часу як за назвою, так і за тривалістю (рис. 9.12);

Листок спостереження індивідуальної фотографії робочого часу						
Дата	Час закінчення зміни	Підприємство	Керівник підрозділу		Спостерігач	
03.02.2011р.	16 година	«Світоч»	Пустовіт І.В.		Степаненко П.Г.	
П.І.Б.		Професія	Розряд	Стаж	Характеристика роботи	
Коваль Марія Петрівна		Укладальник-пакувальник	3	2 роки	Фасування продукції	
№ п/п	Назви операцій	Поточний час, год та хв		Тривалість операції, хв	Індекс	Примітка
		від	до			
1	Початок спостережень	7.00				
2	Приносить пусті коробки	7.00	7.10			
3	Розфасовка	7.10	8.20			
4	Розмова	8.20	8.25			Службова
5	Приносить пусті коробки	8.25	8.40			
6	Розфасовка	8.40	10.20			
7	Вийшла з цеху	10.20	10.34			Особисті потреби
8	Приносить пусті коробки	10.34	10.50			
9	Розфасовка	10.50	12.00			
10	Перерва на обід	12.00	13.00			
11	Розфасовка	13.00	13.25			
12	Розмова	13.25	13.30			Особиста
13	Приносить пусті коробки	13.30	14.00			
14	Розфасовка	14.00	15.16			
15	Вийшла з цеху	15.16	15.34			Особисті потреби
16	Розфасовка	15.34	15.58			
17	Здавання зміни	15.58	16.00			
	Фактичний виробіток = 3375 кг					Праця вважається легкою

Рис. 9.12. Реєстрація результатів спостереження

- 3) опрацювання результатів спостереження:
- визначення тривалості робочого часу за кожним елементом витрат часу;
 - проведення індексації (позначення видів витрат робочого часу умовними символами⁴⁴);

⁴⁴ Умовні символи наводяться у п.п. 9.3.2.

— групування у зведеній таблиці однойменних витрат робочого часу та визначення його структури⁴⁵;

— розрахунок аналітичних показників за даними зведеної таблиці (табл. 9.2).

Листок спостереження індивідуальної фотографії робочого часу						
Дата	Час закінчення зміни	Підприємство	Керівник підрозділу		Спостерігач	
03.02.2011р.	16 година	«Світоч»	Пустовіт І.В.		Степаненко П.Г.	
П.І.Б.		Професія	Розряд	Стаж	Характеристика роботи	
Коваль Марія Петрівна		Укладальник-пакувальник	3	2 роки	Фасування продукції	
№ п/п	Назви операцій	Поточний час, год та хв		Тривалість операції, хв	Індекс	Примітка
		від	до			
1	Початок спостережень	7.00		—	—	
2	Приносить пусті коробки	7.00	7.10	10	T_{∂}	
3	Розфасовка	7.10	8.20	70	T_o	
4	Розмова	8.20	8.25	5	$T_{пт}$	Службова
5	Приносить пусті коробки	8.25	8.40	15	T_{∂}	
6	Розфасовка	8.40	10.20	100	T_o	
7	Вийшла з цеху	10.20	10.34	14	$T_{вон}$	Особисті потреби
8	Приносить пусті коробки	10.34	10.50	16	T_{∂}	
9	Розфасовка	10.50	12.00	70	T_o	
10	Перерва на обід ⁴⁵	12.00	13.00	—	—	
11	Розфасовка	13.00	13.25	25	T_o	
12	Розмова	13.25	13.30	5	$T_{пт\partial}$	Особиста
13	Приносить пусті коробки	13.30	14.00	30	T_{∂}	
14	Розфасовка	14.00	15.16	76	T_o	
15	Вийшла з цеху	15.16	15.34	18	$T_{вон}$	Особисті потреби
16	Розфасовка	15.34	15.58	24	T_o	
17	Здавання зміни	15.58	16.00	2	$T_{нз}$	
	Фактичний виробіток = 3375 кг			480	$T_{зм}$	Праця вважається легкою

Рис. 9.13. Оброблення результатів спостереження

⁴⁵ Згідно зі статтею 66 Кодексу законів про працю України, перерва на обід не включається у тривалість зміни, отже, не враховується в аналітичних розрахунках.

Зведення результатів спостережень

Індекс	Номер операцій (дій) у переліку	Тривалість, хв	Частка у тривалості зміни, %
T_{δ}	2, 5, 8, 13	71	14,79
T_o	3, 6, 9, 11, 14, 16	365	76,04
$T_{нт}$	4	5	1,04
$T_{воп}$	7, 15	32	6,67
$T_{нт\delta}$	12	5	1,04
$T_{нз}$	17	2	0,42
$T_{зм}$		480	100

Аналітичні розрахунки:

— визначення коефіцієнта зайнятості працівника протягом зміни:

$$K_{зайн}^{факт} = \frac{T_o + T_{\delta} + T_{нз} + T_{об} + T_{воп}}{T_{зм}} \cdot 100 \% \quad (9.6)$$

$$K_{зайн}^{факт} = \frac{365 + 71 + 2 + 32}{480} \cdot 100\% = 97,92 \%$$

Коефіцієнт зайнятості працівника дає змогу оцінити ступінь використання його робочого часу і порівняти різні організаційні варіанти розстановки працівників по робочих місцях. Найкращий варіант досягається у випадку наближення цього коефіцієнта до одиниці, але на практиці він завжди дещо менший. У нашому прикладі він задовільний;

— визначення коефіцієнта оперативної роботи у зміні:

$$K_{он}^{факт} = \frac{T_o + T_{\delta}}{T_{зм}} \cdot 100 \% \quad (9.7)$$

$$K_{он}^{факт} = \frac{365 + 71}{480} \cdot 100 \% = 90,83 \%$$

Розрахунок коефіцієнта оперативної роботи дає змогу оцінити ефективність використання робочого часу, пов'язаного з безпосереднім виконанням виробничого завдання, і визначити головні шляхи його раціоналізації за елементами витрат;

— визначення коефіцієнта втрат робочого часу внаслідок організаційно-технічних причин:

$$K_{nm} = \frac{T_{nm}}{T_{зм}} \cdot 100\%, \quad (9.8)$$

$$K_{nm} = \frac{5}{480} \cdot 100\% = 1,04\%;$$

— визначення коефіцієнта втрат робочого часу з причин, що залежать від робітника:

$$K_{зл} = \frac{(T_{воп}^{факт} - T_{воп}^{норм}) + T_{нмд}}{T_{зм}} \cdot 100\%, \quad (9.9)$$

$$K_{зл} = \frac{(32 - 24) + 5}{480} \cdot 100\% = 2,71\%.$$

Значення $T_{воп}^{норм}$ приймають залежно від умов праці у відсотках від $T_{зм}$ (наприклад, якщо праця легка, то $T_{воп}^{норм}$ — 5 % від $T_{зм}$, тобто для нашого прикладу це 24 хв);

— можливий приріст продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат часу з організаційно-технічних причин:

$$\Delta W_{nm} = \frac{T_{nm}}{T_{он}} \cdot 100\%, \quad (9.10)$$

$$\Delta W_{nm} = \frac{5}{365 + 71} \cdot 100\% = 1,15\%;$$

— можливий приріст продуктивності праці за рахунок усунення втрат часу з причин, що залежать від робітника:

$$\Delta W_{зл} = \frac{(T_{воп}^{факт} - T_{воп}^{норм}) + T_{нмд}}{T_{он}} \cdot 100\%, \quad (9.11)$$

$$\Delta W_{зл} = \frac{(32 - 24) + 5}{365 + 71} \cdot 100\% = 2,98\%;$$

— загальний коефіцієнт зростання продуктивності праці становитиме:

$$\Delta W_{зан} = \Delta W_{нт} + \Delta W_{зл} \quad (9.12)$$

$$\Delta W_{зан} = 1,15 + 2,98 = 4,13\%.$$

4) аналіз одержаних результатів спостереження:

— визначення можливості усунення втрат часу за рахунок упровадження заходів, спрямованих на запобігання простоям, порушенням трудової дисципліни, раціоналізацію та скорочення допоміжних робіт і витрат часу на обслуговування робочого місця тощо;

— за умови можливості впровадження вищезгаданих заходів визначення проектного, раціонального оперативного часу роботи.

Припустимо, що у нашому прикладі нормувальник знайшов можливість впровадження заходів з усунення втрат робочого часу, тому можемо визначити *проектний оперативний час роботи*:

$$T_{рац} = T_o + T_{\delta} + (T_{воп}^{факт} - T_{воп}^{норм}) + T_{нт\delta} + T_{нт} \quad (9.13)$$

$$T_{рац} = 365 + 71 + (32 - 24) + 5 + 5 = 454 \text{ хв.}$$

Потім на основі спостережень двома способами *визначається проектна норма виробітку для цієї робітниці*:

$$H_{в(1)} = \frac{T_{рац} \cdot \text{Обсяг виробництва}^{факт}}{T_{оп}^{факт}} \quad (9.14)$$

або

$$H_{e(2)} = \text{Обсяг виробництва}^{\text{факт}} \cdot \frac{\Delta W_{\text{заг}}}{100\%} + \text{Обсяг виробництва}^{\text{факт}}; \quad (9.15)$$

$$H_{e(1)} = \frac{454 \cdot 3375}{365 + 71} = 3514 \text{ кг} \quad \text{або} \quad H_{e(2)} = 3375 \cdot \frac{4.13}{100\%} + 3375 = 3514 \text{ кг}.$$

Розглянуті у цьому підрозділі методи зорієнтовані більше на виробничих працівників. Дослідження витрат робочого часу та ефективності роботи офісних працівників нині вимагає нових підходів із широким застосуванням інформаційних технологій. Сьогодні у бізнесі найбільш популярними для проведення таких досліджень є:

- Yaware.TimeTracker — автоматична система обліку робочого часу та оцінки ефективності роботи співробітників;
- програми ОфісМЕТРИКА з аналогічними властивостями;
- Бітрікс 24, де за допомогою вбудованого розділу CRM-аналітики можливо здійснювати повний менеджмент завдань кожного співробітника (оцінка завантаженості, складання завдань, контроль прогресу і ефективність виконання).

9.3.4. Методи нормування та способи встановлення норм

Метод нормування визначає, яку методичну і розрахункову основу обрано для встановлення норми затрат праці тим чи іншим способом.

Спосіб встановлення норми показує, на підставі якої інформації та як її визначено.

Класифікацію методів нормування та способів встановлення норм представлено на *рис. 9.14* [63].

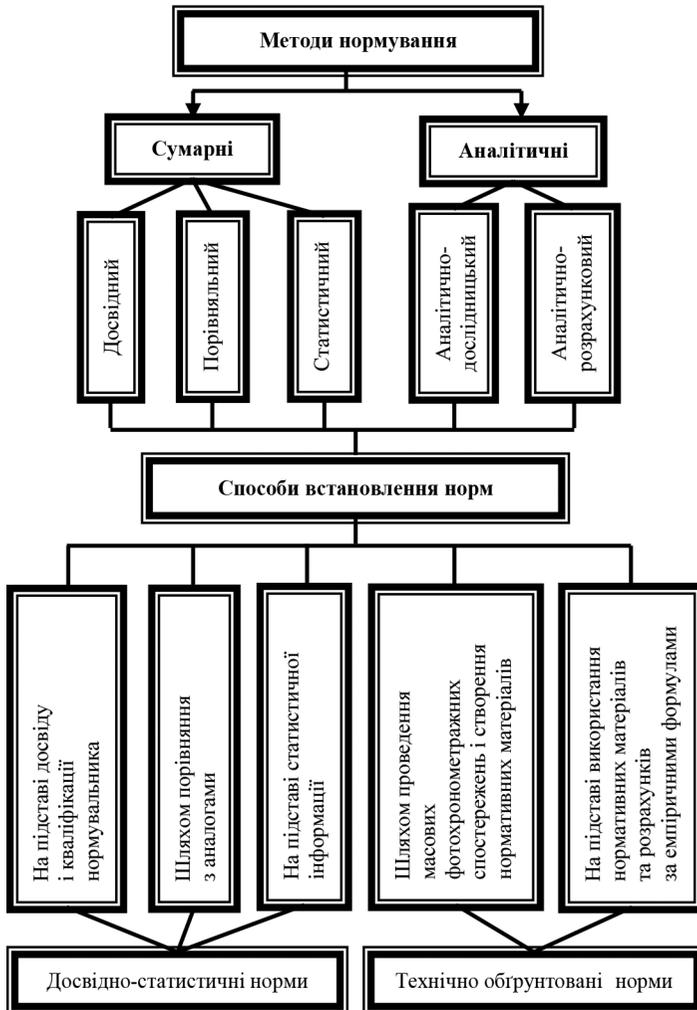


Рис. 9.14. Класифікація методів нормування та способів встановлення норм

Сумарними методами нормування праці (*total methods of labour normalization*) встановлюються норми одразу на всю операцію чи комплекс операцій без розчленовування на складові частини, тобто сумарно.

Суть досвідного способу полягає в тому, що норма визначається на основі суб'єктивної оцінки нормувальника (майстра, технолога), що можна вважати недоліком цього методу.

Порівняльний спосіб полягає у доборі деталі чи операції-аналога та зіставленні тих характеристик, які саме визначають норму часу. Існує й модернізований варіант, коли порівнюються кілька важливих параметрів виконуваної роботи (маса, діаметр, довжина оброблення тощо), розраховуються поправочні коефіцієнти для відповідного уточнення норми. Цей варіант називається *способом неперехідної інтерполяції* (порівняння за основними переходами операції); він поширений на тих підприємствах, де використовуються уніфіковані деталі та типові технологічні процеси.

Статистичний спосіб передбачає використання даних про затрати праці на конкретну операцію (деталь, виріб), що були на виробництві в минулому.

Аналітичні методи нормування праці (analytical methods of work rationing) передбачають ділення операції чи комплексу робіт на складові елементи, ретельний аналіз їх змісту, дослідження чинників, що визначають тривалість кожного елемента, проектування нового, більш раціонального складу операції з урахуванням прогресивного виробничого досвіду.

Застосовуючи аналітичні методи, норму затрат праці розраховують на основі детального вивчення виробничих можливостей робочого місця, аналізу технологічного процесу, кожної операції та її елементів. Після ретельного аналізу виробничих умов розпочинають проектування раціонального режиму роботи обладнання.

Аналітично-дослідницький метод передбачає проведення масових фотохронометражних спостережень. Основним завданням цього методу є не так одержання норм затрат праці, як створення нормативних матеріалів для подальшого встановлення норм *аналітично-розрахунковим методом*.

Складові елементи процесу встановлення норм аналітично-розрахунковим методом:

1) аналіз структури трудового процесу та можливостей його вдосконалення;

- 2) вивчення та поліпшення у разі потреби організаційно-технічних умов виконання трудового процесу;
- 3) вибір нормативів часу, що відповідають наявним організаційно-технічним умовам;
- 4) визначення тривалості кожного елемента та встановлення усїєї норми в цілому.

Переваги застосування цього методу:

- трудомісткість устанавлення розрахункових норм значно нижча, ніж хронометражних;
- за точністю розрахункові норми майже не поступаються хронометражним;
- розрахункові норми легше впроваджувати, ніж хронометражні, адже їх обґрунтованість не викликає сумніву, вони базуються на нормативних матеріалах і враховують організаційно-технічні умови виробництва.

Для контролю за витратами робочого часу на підприємстві розробляються різноманітні види норм.

Норма часу ($H_{\text{ч}}$) (time norm) — це максимальні витрати часу на виконання окремої операції виробничого процесу або на одиницю певної роботи (у хвиликах):

$$H_{\text{ч}} = T_o + T_{\delta} + T_{\text{об}} + T_{\text{нз}} + T_{\text{в}} + T_{\text{ос}}, \quad (9.16)$$

де T_o — основний (машинний) час роботи;

T_{δ} — час допоміжної роботи;

$T_{\text{об}}$ — час обслуговування робочого місця;

$T_{\text{нз}}$ — час підготовчо-завершальної роботи;

$T_{\text{в}}$ — час на відпочинок;

$T_{\text{ос}}$ — час на особисті потреби.

Тривалість *основного часу* великою мірою залежить від фізико-хімічних властивостей предмета праці, технічних характеристик засобів виробництва та рівня його організації. Основний час встановлюється безпосередньо на підприємствах аналітичними чи сумарними методами.

Допоміжні прийоми так само, як і елементи підготовчо-завершальної роботи, піддаються типізації, що дає змогу розробити

стабільні нормативи допоміжного часу для типових організаційно-технічних умов виробництва. За відсутності готових нормативів допоміжний час можна визначити методом хронометражних спостережень або шляхом мікроелементного нормування.

Система мікроелементних нормативів викладена у збірниках, що містять таблиці з нормативами часу на елементарні трудові рухи, з яких складаються трудові прийоми, із зазначенням виробничо-технічних умов, для яких вони створені. Наявність системи мікроелементних нормативів дає змогу обходитися без хронометражних спостережень та відповідних розрахунків норм праці при зміні змісту праці нормувальників: він зводиться до аналізу складу первинних елементів-рухів та інтеграції з них раціональних дій та операцій, тривалість яких визначена як нормативна у відповідних таблицях. Це дає змогу не лише вдосконалювати трудові процеси, що існують, але й проектувати нові задовго до їх початку. Сучасна комп'ютерна техніка полегшує цю роботу, даючи змогу в короткий час розглянути безліч можливих варіантів і відібрати найбільш ефективні.

Час обслуговування робочого місця встановлюється у розрахунку на одиницю продукції чи на зміну. Для операцій механічного оброблення заготовок в умовах масового і серійного виробництва окремо розраховують час технічного (T_{mex}) й організаційного (T_{opz}) обслуговування:

$$T_{mex} = T_o \cdot \frac{a_{mex}}{100}, \quad (9.17)$$

$$T_{opz} = T_{on} \cdot \frac{a_{opz}}{100}, \quad (9.18)$$

де a_{mex} — норматив часу на технічне обслуговування, відсотки від T_o ;

T_{on} — оперативний час роботи;

a_{opz} — норматив часу на організаційне обслуговування, відсотки від T_{on} .

У малосерійному та одиничному виробництві, а також для ручних (слюсарних, складальних, монтажних та ін.) робіт загальний час обслуговування робочого місця розраховують за нормативами у відсотках від оперативного часу:

$$T_{об} = T_{он} \cdot \frac{a_{об}}{100}, \quad (9.19)$$

де $a_{об}$ — норматив часу на обслуговування робочого місця у відсотках від $T_{он}$.

Зміст роботи і загальна тривалість *підготовчо-завершальної роботи* залежать від типу виробництва, характеру виробничого процесу й операції, що підлягає нормуванню, організації праці та якості обслуговування робочого місця.

У масовому та великосерійному виробництві трудомісткі елементи підготовчо-завершальної роботи (налагодження устаткування, доставка на робоче місце заготовок та інструменту, видалення відходів тощо) виносяться за часові межі зміни і передаються для виконання спеціальним допоміжним робітникам. Решта часу підготовчо-завершальної роботи приєднується до норми часу на обслуговування робочого місця.

Як самостійна частина норми час на підготовчо-завершальну роботу визначається лише в одиничному та малосерійному виробництві.

Час відпочинку працівника залежить від наявності та рівня чинників, що впливають на працездатність людини: фізичних зусиль, нервового напруження, темпу роботи, робочої пози, монотонності праці, мікроклімату у робочому приміщенні, забрудненості повітря, виробничого шуму, вібрації, обертань та поштовхів, освітлення робочої зони.

Час на особисті потреби, згідно з трудовим законодавством, для всіх працівників, незалежно від умов праці, дорівнює 2 % від тривалості зміни, що приблизно становить 10 хвилин на 8-годинний робочий день.

Норма виробітку (H_g) (output norm) — це кількість продукції, яку здатний виробити робітник за одиницю часу:

$$H_g = \frac{T_{зм}}{H_q}, \quad (9.20)$$

де $T_{зм}$ — тривалість робочого часу (тривалість зміни).

Між нормою виробітку та нормою часу існує зворотньопропорційна залежність:

$$\Delta H_q = \frac{100 \cdot \Delta H_g}{100 + \Delta H_g}, \quad (9.21)$$

$$\Delta H_g = \frac{100 \cdot \Delta H_q}{100 - \Delta H_q}, \quad (9.22)$$

де ΔH_q — зміна норми часу, %;

ΔH_g — зміна норми виробітку, %.

Якщо неможливо розрахувати обсяг продукції для кожного окремого робітника (потоківі лінії, мартенівські печі), застосовуються норми обслуговування.

Норма обслуговування (service norm) визначається кількістю одиниць обладнання (виробничої площі), яку здатен обслуговувати один робітник протягом робочої зміни, або чисельністю робітників, які обслуговують один агрегат. Перша з цих норм визначається за формулою:

$$H_{обс} = \frac{T_{зм}}{H_q^{од}} = \frac{T_{зм}}{t_o \cdot n \cdot K_1 \cdot K_2}, \quad (9.23)$$

де $H_q^{од}$ — норма часу на обслуговування одиниці обладнання, одиниці виробничої площі;

t_o — час виконання основних функцій на одиницю роботи, прийняту за одиницю вимірювання;

n — кількість одиниць обсягу роботи на одиницю обладнання (виробничої площі), що обслуговується робітником;

K_1 — коефіцієнт, що враховує виконання допоміжних функцій;

K_2 — коефіцієнт, що враховує час на відпочинок і особисті потреби.

Норма чисельності (norm of quantity) — це встановлена чисельність робітників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій чи обсягів робіт. За нормами чисельності визначаються також затрати праці щодо професій, спеціальностей, груп чи видів робіт, окремих функцій в цілому по підприємству, цеху, його структурному підрозділу.

$$H_{чис} = \frac{Q}{H_{обс}} = \frac{Q \cdot H_{ч}^{од}}{T_{зм}}, \quad (9.24)$$

де Q — обсяг робіт на певному об'єкті, що вимірюється кількістю одиниць обладнання, виробничої площі, довжиною комунікацій тощо.

З метою підвищення ефективності праці, що оплачується робітникам погодинно, визначається нормоване завдання на основі вказаних вище різновидів норм праці.

Нормоване завдання (normalized task) — це встановлений обсяг роботи, який робітник чи група робітників зобов'язані виконувати за робочу зміну, робочий місяць або за іншу одиницю робочого часу на роботах, які оплачуються погодинно.

Розглянуті види норм витрат праці мають розроблятися та встановлюватися з урахуванням рівня технології, передбачати ефективне використання робочого часу зміни, раціональне використання потужності обладнання та сприяти підвищенню продуктивності праці робітників. Норми витрат праці динамічні, вони змінюються залежно від зміни технічного рівня виробництва, умов праці та рівня її організації. Тому з метою підвищення продуктивності праці при заміні техніки й технології виробництва норми переглядаються у бік їх підвищення.

Зміст праці управлінського персоналу відрізняється від змісту праці робітників, оскільки функціональне призначення кожної з цих груп працівників різне. Зміст праці керівників полягає в управлінні персоналом на різних ієрархічних рівнях підприємства. Зміст праці професіоналів і фахівців полягає у своєчасному й повному забезпеченні ритмічного ходу виробничого процесу та функціонування

економічного механізму підприємства в цілому та окремих його структурних підрозділів зокрема. Продуктом їхньої праці є насамперед різноманітна інформація, яка використовується як засіб впливу органів управління на виробництво.

Слід звернути увагу на те, що процес нормування праці управлінського персоналу є непростим, оскільки в його роботі багато елементів творчості, що базуються на інтенсивній розумовій діяльності. Нормування праці управлінського персоналу ґрунтується на методах, що спираються на статистичний аналіз чисельності управлінських кадрів та використовують апарат математичної статистики та бальних оцінок.

Нормативну чисельність фахівців і технічних службовців встановлюють також шляхом застосування укрупнених нормативів чисельності для окремих структурних підрозділів. Для формування лінійно-ієрархічних рівнів управління (тобто визначення чисельності лінійних керівників на кожному ступені) найчастіше на практиці застосовують *норми підлеглості*.

Норма підлеглості (subordination norm) — це чисельність робітників, фахівців, що може бути безпосередньо підпорядкована одному керівникові тимчасово чи постійно.

Статистичні методи широко використовуються для визначення укрупнених трудових нормативів щодо нормування чисельності управлінського персоналу. З цією метою спочатку ретельно аналізують організацію управління, вживають заходи щодо скорочення зайвих посад, укрупнення дрібних структурних підрозділів, удосконалення поділу та кооперації праці, які формувалися роками.

Далі експертним методом відбирають найважливіші чинники, що впливають на трудомісткість конкретної функції управління, а отже, і на чисельність управлінського персоналу. Такими чинниками можуть бути, наприклад, кількість робітників, чинних трудових норм, одиниць технологічного устаткування, обсяг капітальних вкладень тощо.

Після цього на широкому статистичному матеріалі із застосуванням математичного апарату виводять статистичні залежності між рівнем чинників впливу та кількісним складом управлінського персоналу.

Ключові слова: аналітичні методи нормування праці, атестація робочого місця, виробничий процес, кваліфікація, кооперація праці, норма виробітку, норма обслуговування, норма підлеглості, норма часу, норма чисельності, нормоване завдання, нормування праці, обслуговування робочого місця, організація праці, організація праці на підприємстві, організація робочого місця, оснащення робочого місця, планування робочого місця, поділ праці, працездатність, професія, робочий час, робоча зона, робоче місце, розширення зон обслуговування, спеціальність, сумарні методи нормування праці, суміщення професій, технологічний процес, трудова дія, трудова операція, трудовий прийом, трудовий процес, трудовий рух, умови праці, фотографія робочого часу, фотохронометраж, хронометраж.

Формули для розрахунків

№	Показник	Формула	Стор.
1	2	3	4
9.1	Коефіцієнт організації робочих місць	$K_{орг} = \frac{N_m}{N}$	481
9.2	Коефіцієнт оснащення робочого місця	$K_{осн} = \frac{I_{факт}}{I_{техн}}$	482
<i>Аналіз хронометражного спостереження</i>			
9.3	Коефіцієнт стійкості	$K_{ст} = \frac{t_{max}}{t_{min}}$	502
9.4	Умови стійкості хронометражного ряду	$K_{ст}^{фактичний} \leq K_{ст}^{нормативний}$	502
9.5	Норма виробітку	$H_{\theta} = \frac{T_{зм} - (T_{нз} + T_{об} + T_{пр})}{t_{он}}$	504
<i>Аналіз фотографії робочого часу</i>			
9.6	Коефіцієнт зайнятості працівника	$K_{зайн}^{факт} = \frac{T_o + T_d + T_{нз} + T_{об} + T_{воп}}{T_{зм}} \cdot 100 \%$	508
9.7	Коефіцієнт оперативної роботи	$K_{он}^{факт} = \frac{T_o + T_d}{T_{зм}} \cdot 100 \%$	508

1	2	3	4
9.8	Коефіцієнт втрат робочого часу внаслідок організаційно-технічних причин	$K_{nm} = \frac{T_{nm}}{T_{зм}} \cdot 100\%$	509
9.9	Коефіцієнт втрат робочого часу з причин, що залежать від робітника	$K_{зл} = \frac{(T_{воп}^{факт} - T_{воп}^{норм}) + T_{нтд}}{T_{зм}} \cdot 100\%$	509
9.10	Можливий приріст продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат часу з організаційно-технічних причин	$\Delta W_{nm} = \frac{T_{nm}}{T_{он}} \cdot 100\%$	509
9.11	Можливий приріст продуктивності праці за рахунок усунення втрат часу з причин, що залежать від робітника	$\Delta W_{зл} = \frac{(T_{воп}^{факт} - T_{воп}^{норм}) + T_{нтд}}{T_{он}} \cdot 100\%$	509
9.12	Загальний коефіцієнт зростання продуктивності праці	$\Delta W_{зан} = \Delta W_{nm} + \Delta W_{зл}$	510
9.13	Проектний оперативний час роботи	$T_{рац} = T_o + T_\delta + (T_{воп}^{факт} - T_{воп}^{норм}) + T_{нтд} + T_{nm}$	510
9.14	Проектна норма виробітку	$H_{e(1)} = \frac{T_{рац} \cdot \text{Обсяг виробництва}^{факт}}{T_{он}^{факт}}$	510
9.15		$H_{e(2)} = \text{Обсяг виробництва}^{факт} \cdot \frac{\Delta W_{зл}}{100\%} + \text{Обсяг виробництва}^{факт}$	510
<i>Види норм</i>			
9.16	Норма часу	$H_u = T_o + T_\delta + T_{об} + T_{нз} + T_v + T_{oc}$	514
9.17	Час технічного обслуговування	$T_{tex} = T_o \cdot \frac{a_{tex}}{100}$	515
9.18	Час організаційного обслуговування	$T_{орг} = T_{он} \cdot \frac{a_{орг}}{100}$	515
9.19	Загальний час обслуговування робочого місця	$T_{об} = T_{он} \cdot \frac{a_{об}}{100}$	516

1	2	3	4
9.20	Норма виробітку	$H_{\epsilon} = \frac{T_{зм}}{H_{\chi}}$	517
9.21	Зворотньопропорційна залежність між нормою виробітку та нормою часу	$\Delta H_{\chi} = \frac{100 \cdot \Delta H_{\epsilon}}{100 + \Delta H_{\epsilon}}$	517
9.22	Зворотньопропорційна залежність між нормою виробітку та нормою часу	$\Delta H_{\epsilon} = \frac{100 \cdot \Delta H_{\chi}}{100 - \Delta H_{\chi}}$	517
9.23	Норма обслуговування	$H_{обс} = \frac{T_{зм}}{H_{\chi}^{од}} = \frac{T_{зм}}{t_o \cdot n \cdot K_1 \cdot K_2}$	517
9.24	Норма чисельності	$H_{чис} = \frac{Q}{H_{обс}} = \frac{Q \cdot H_{\chi}^{од}}{T_{зм}}$	518

Контрольні запитання та завдання

1. Розкрийте поняття й основні напрями організації праці.
2. Дайте визначення поділу праці, назвіть основні його види.
3. Охарактеризуйте основні форми кооперації праці.
4. Охарактеризуйте структуру трудового процесу та трудової операції.
5. Що мають на увазі під організацією робочого місця?
6. Які показники оцінки робочих місць ви знаєте та як вони розраховуються?
7. Які найважливіші функції та завдання нормування праці?
8. Що ви знаєте про класифікацію витрат часу протягом робочої зміни? Охарактеризуйте кожен елемент.

9. Назвіть та поясніть методи аналізу використання робочого часу працівників.
10. Охарактеризуйте відомі вам методи нормування.

Тест

- 1. Визначений порядок побудови та здійснення трудового процесу, що визначає систему взаємодії працівників із засобами виробництва та між собою для досягнення встановленої мети трудової діяльності, — це ...**
 - a) поділ праці;*
 - b) кооперація праці;*
 - c) організація праці;*
 - d) спеціалізація праці.*
- 2. До трудових дій належать такі елементи трудової операції «обробка деталі», як:**
 - a) запустити верстат у дію;*
 - b) взяти деталь;*
 - c) покласти кисть руки на деталь;*
 - d) закріпити деталь;*
 - e) захопити деталь пальцями руки;*
 - f) спостереження за роботою верстата.*
- 3. Просторове розміщення засобів, предметів праці та працівника з урахуванням антропометричних, біохімічних даних і основних характеристик органів чуття людини — це ...**
 - a) робоча зона;*
 - b) оснащення робочого місця;*
 - c) планування робочого місця;*
 - d) обслуговування робочого місця.*
- 4. Коефіцієнт оцінки робочих місць, що розраховується як співвідношення кількості місць, які відповідають типовим проектам, до загальної кількості робочих місць на даній ділянці (в цеху, на підприємстві) — це ...**

- a) коефіцієнт оснащеності робочого місця;
- b) коефіцієнт організації робочих місць;
- c) інтегральний коефіцієнт оцінки;
- d) атестаційний коефіцієнт.

5. До нормованих витрат робочого часу належать ...

- a) підготовчо-завершальні витрати часу;
- b) оперативний час;
- c) час обслуговування робочого місця;
- d) час перерв, зумовлених порушенням трудової дисципліни;
- e) витрати робочого часу на виконання непродуктивної роботи;
- f) регламентовані перерви на відпочинок та особисті потреби.

6. Час технічного обслуговування — це ...

- a) час безпосереднього перетворення предмета праці;
- b) час управління обладнанням;
- c) час на заміну зношених частин, деталей виробничого обладнання;
- d) час періодичного прибирання виробничих відходів у робочій зоні.

7. Метод вивчення витрат часу робітника шляхом безпосереднього спостереження на робочому місці, що передбачає визначення середньої фактичної тривалості повторюваних операцій, — це ...

- a) фотографія робочого часу;
- b) фотохронометраж;
- c) пікетне спостереження;
- d) хронометраж.

8. До способів встановлення норм сумарними методами належать ...

- a) сумарні;
- b) на підставі використання нормативних матеріалів та розрахунків за емпіричними формулами;
- c) на підставі досвіду і кваліфікації нормувальника;

- d) на підставі статистичної інформації;
- e) аналітичні;
- f) шляхом проведення масових фотохронометражних спостережень і створення нормативів.

9. Основним завданням аналітично-дослідницького методу є ...

- a) одержання норм витрат праці;
- b) створення нормативних матеріалів для подальшого встановлення норм;
- c) оброблення і проведення спеціальних розрахунків.

10. Як самостійна частина норми часу підготовчо-завершальний час визначається в ...

- a) масовому виробництві;
- b) малосерійному виробництві;
- c) серійному виробництві;
- d) одиничному виробництві.

Тема 10

Ефективність і продуктивність праці

У цій темі розкривається поняття «ефективність праці», наведено основні показники результативності трудової діяльності в матеріальній та нематеріальній сферах виробництва. Виокремлено поняття «продуктивність праці» та розглянуто загальноприйняті показники продуктивності праці. Наведено основні методи її вимірювання, їх характеристика та межі застосування.

Пояснюються поняття «фактори підвищення продуктивності праці» та «резерви зростання продуктивності праці». Наведено класифікації факторів та резервів підвищення продуктивності праці. Розглянуто методику визначення можливого приросту продуктивності праці у плановому періоді в результаті більш повного використання резервів.

Зміст теми

10.1. Ефективність праці

- 10.1.1. Загальне поняття «ефективність праці»
- 10.1.2. Показники ефективності праці
- 10.1.3. Приклад визначення ефективності у сфері інтелектуальної праці

10.2. Продуктивність праці

- 10.2.1. Загальне поняття «продуктивність праці»
- 10.2.2. Методи вимірювання продуктивності праці
- 10.2.3. Фактори, що впливають на продуктивність праці та резерви її підвищення

10.3. Управління продуктивністю праці

- 10.3.1. Проблеми управління продуктивністю праці в Україні
- 10.3.2. Світові та вітчизняний центри продуктивності

10.1. Ефективність праці

10.1.1. Загальне поняття «ефективність праці»

Основною проблемою економічної теорії та господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, яке загалом називають ефективністю. *Витрати* визначаються обсягом (вартістю) використаних економічних ресурсів. Пригадаємо, що економічні ресурси прийнято поділяти на три великі групи:

- 1) ресурси праці (людський капітал);
- 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина);
- 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал).

Показник ефективності праці слід відрізнити від показника ефективності підприємства (виробництва). При визначенні ефективності підприємства враховуються витрати усіх економічних ресурсів. Водночас ефективність праці враховує тільки витрати ресурсів праці.

У сучасному економічному і соціальному житті суспільства відбуваються зміни, що вимагають нового концептуального підходу до розуміння оцінки результату праці.

По-перше, розвинена ринкова економіка орієнтує суспільне виробництво на задоволення конкретних потреб споживачів. Це змушує виробників постійно оновлювати продукцію, розширювати її асортимент і покращувати якість, а для отримання максимального прибутку за результатами своєї діяльності — скорочувати витрати праці. Реалізація вироблених товарів, виконаних робіт, а також надання послуг, тобто отримання прибутку підприємцями, залежить насамперед від того, наскільки потрібну для споживачів продукцію вони виробляють. Такі умови спричиняють нові вимоги до оцінки результату праці та зумовлюють необхідність використання об'ємної категорії, якою є ефективність праці. Зростання кількості працівників і важливості їх ролі у сфері обміну і грошово-кредитній системі розширює межі використання останньої та актуалізує питання оцінки ефективності.

По-друге, сучасна науково-технічна революція (НТР) забезпечує розробку і виготовлення різноманітних видів високоякісної продукції, зростання обсягів її виробництва і скорочення витрат праці. В умовах НТР зростає роль праці науковців, конструкторів, робітників високої кваліфікації та інженерно-технічних працівників, зайнятих в експериментальному виробництві нових зразків техніки, оснащення, товарів широкого споживання, що також розширює сферу застосування категорії «ефективність праці».

По-третє, в сучасному суспільстві спостерігається зростання кількості та значення праці в нематеріальних сферах суспільного виробництва, результат якого має різноманітні конкретні форми. Результативність трудової діяльності у нематеріальній сфері суспільного виробництва може бути оцінена на основі категорії «ефективність праці».

Ефективність праці (labour efficiency) визначається через співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ і кількості витраченої на це праці. Вона виражає не тільки кількісні, але й якісні результати праці, ступінь її результативності.

Результати праці можуть характеризуватися обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоздатності, якості життя, стану довкілля тощо. У сфері нематеріального виробництва показниками результативності трудової діяльності можуть виступати: вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність, актуальність, своєчасність, зручність, а також обсяг діяльності у грошовому вираженні.

Іншою важливою характеристикою показника ефективності є віддзеркалення в ньому оптимізації витрат праці. Для підприємства важливо не тільки те, яким був рівень виробітку працівника за одиницю часу, але й те, якими трудовими витратами це було забезпечено. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, знаходження можливості працювати краще, виробляти

більше якісних благ при одних і тих самих або менших витратах праці. Трудові витрати вимірюються чисельністю працівників або витратами на оплату праці. І те, й інше може вимірюватися часом роботи.

В економічній науці та господарській практиці існують певні складнощі при вимірюванні витрат праці. Серед фахівців точиться дискусія про те, які саме витрати праці потрібно враховувати: тільки ті, що стосуються працівників, безпосередньо зайнятих виробництвом певних продуктів (так звані витрати «живої праці»), чи також витрати праці зі створення засобів виробництва, що використовуються в ході трудової діяльності (тобто витрати уречевленої праці). У першому випадку йдеться про витрати робочого часу, а в другому — про віддачу засобів виробництва. У межах підприємства обидва види витрат праці мають вартісну оцінку.

З практичної точки зору абсолютно очевидно, що різні завдання управління працею (і виробництвом в цілому) вимагають обліку обох характеристик витрат. Насправді в короткостроковій перспективі при вирішенні завдань невеликого виробничого підрозділу єдиним об'єктом управління буде безпосередня праця його працівників. Водночас при переході до перспективного планування діяльності підприємства неможливо аналізувати тільки динаміку продуктивності живої праці, оскільки остання відображатиме лише малу частину загальної зміни результативності діяльності працівників. Крім того, неврахування параметрів використання засобів виробництва порушить зв'язок показника ефективності праці з фінансовими показниками діяльності підприємства. Як проміжний варіант можливий частковий облік витрат минулої праці (при цьому передбачається, що складові витрат, які не включаються у розрахунок, практично не змінюються). Вирішення цього питання залежить від рівня концентрації виробництва: у разі об'єднання низки раніше самостійних підприємств частина уречевленої праці стає живою.

Підвищення ефективності праці безпосередньо пов'язане з головною метою суспільства — забезпеченням стійких і високих темпів економічного зростання, що визначається збільшенням

реального ВВП у цілому і на одну особу. Збільшення кількості товарів і послуг у процесі економічного зростання забезпечує населенню країни вищий рівень життя. Економічне зростання також надає людям ширші можливості щодо вибору занять, праці та відпочинку.

Ефективність праці формується під впливом багатьох факторів. Пізнання суті й механізму дії будь-якого з них є необхідною умовою визначення конкретних шляхів підвищення ефективності праці, науково обґрунтованого управління цим процесом, тобто дає змогу цілеспрямовано впливати на досягнення необхідних результатів.

На результативність трудової діяльності людей і зрештою на економічне зростання безпосередньо впливають інновації у виробництві й технології. Обсяг продукції виступає у функції кількості праці та капіталу за існуючою технологією виробництва. Якщо збільшується кількість праці та капіталу, то зростає і кількість продукції. Обсяг продукції збільшується також при застосуванні кращої технології.

Зростання обсягу виробництва за рахунок збільшення кількості виробничих ресурсів у західній економічній теорії назване «ефект масштабу». Утім, прояв цього ефекту має свої межі. По-перше, кожна країна має детерміновані виробничі можливості (певну чисельність населення, кількість підприємств, землі та природних ресурсів) і в короткий період не може вийти за межі цих можливостей. Максимальний обсяг виробництва ВВП можливий за умови повного використання ресурсів. Якщо ж ресурси застосовуються не повністю, є велика кількість незайнятих працівників і невикористаного капіталу, то суспільство не отримує необхідного повного обсягу виробництва товарів і послуг.

Відомо, що в ринковій економіці така ситуація виникає дуже часто. Ринкова економіка розвивається циклічно, що зумовлює періодичні спади виробництва, неповне використання трудових ресурсів і завантаження виробничих потужностей. У цих умовах суспільству доводиться обирати, що і в якій кількості виробляти насамперед та як краще використовувати ресурси.

По-друге, одержання зазначеного ефекту масштабу можливе лише за умови збалансованого співвідношення між працею і капіталом. При незмінній технології кількість праці та капіталу має зростати на одну і ту саму величину. Якщо це співвідношення порушується, то починає діяти закон «спадної віддачі ресурсів».

Відповідно до цього закону збільшення загального обсягу виробництва за рахунок зростання кількості ресурсів відбувається до певної межі, за якою починається зниження віддачі від додаткових внесків праці та капіталу. Це пояснюється тим, що суспільство в цілому й окремі підприємства, маніпулюючи ресурсами, часто підвищують співвідношення між працею та капіталом. Якщо додаткові витрати праці об'єднуються з незмінною кількістю капіталу, то виробничий процес перенасичується працею і дає все менше і менше додаткового продукту. Додаткові витрати капіталу теж даватимуть менше додаткового продукту, якщо кількість праці залишиться незмінною, оскільки в цьому разі не вистачатиме праці для обслуговування зростаючого капіталу. Отже, закон «спадної віддачі ресурсів» визначає залежність між витратами і результатами у виробничому процесі та стверджує, що за умов надання переваги приросту одного з чинників виробництва при решті незмінних суспільство або підприємство отримуватиме дедалі менший приріст обсягу виробництва.

Обмежений вплив на зростання обсягу виробництва справляє і зростання чисельності працівників, адже це знижує капіталоозброєність праці. Темпи зростання виробництва на одного працівника залежать лише від прискорення технологічного прогресу та технічних інновацій. Лише це може підтримувати безперервне зростання випуску продукції у розрахунку на одного працівника.

Утім, дослідження факторів зростання ефективності праці не слід обмежувати кількісними параметрами праці й капіталу та їх технологічним об'єднанням. Ефективність праці насамперед залежить від самих працівників. Працівники як суб'єкти трудової діяльності розглядаються з позиції біологічних, психологічних і соціальних властивостей, що впливають на трудовий процес і його результати (табл. 10.1).

Фактори зростання ефективності праці

Назва факторів	Зміст факторів
Природно-біологічні	Стать, вік, стан здоров'я, розумові та фізичні здібності працівника; клімат, географічне середовище, сезонність тощо
Соціально-економічні, зокрема ринкові	Державні вимоги, обмеження й закони у сфері праці, кваліфікація працівників апарату управління, мотивація праці, рівень життя, рівень соціальної захищеності тощо
	Розвиток багатоукладної економіки, підприємництва, конкуренція, самостійний вибір системи оплати праці, лібералізація цін, інфляція, безробіття тощо
Техніко-організаційні	Характер завдань, що вирішуються, складність роботи, стан організації виробництва й праці, технічна оснащеність, обсяг і якість одержуваної інформації, рівень використання досягнень НТП тощо
Структурно-організаційні	Умови праці (санітарно-гігієнічні, ергономічні, естетичні тощо), структура персоналу, розмір підприємства, режим роботи, кваліфікація працівників та ін.
Соціально-психологічні	Ставлення до праці, психофізіологічний стан працівника, статус та визнання, моральний клімат у колективі тощо

Ефективність праці залежить також від умов трудової діяльності. Стан середовища, в якому працюють люди, впливає на них, визначає рівень їхніх фізичних, інтелектуальних і моральних сил, ставлення до праці. Унаслідок одночасної дії всієї сукупності чинників може формуватися зростаюча, постійна або спадна ефективність праці.

Основу і характер дії факторів зростання ефективності праці визначає економічна система країни, в якій здійснюється трудова діяльність людей. Кожна економічна система створює відповідні умови для реалізації природної суті праці та визначає ступінь її ефективності.

Американська компанія PricewaterhouseCoopers (PWC), найбільша у світі, що пропонує свої послуги у галузі консалтингу та аудиту, опублікувала доповідь, присвячену основним трендам у сфері людського капіталу (Managing people in a changing world: key trends in human capital) [127]. При підготовці дослідження використано дані п'ятисот компаній з 36 країн світу. Найцікавішою деталлю роботи, окрім теоретичних висновків, є наведені показники ВВП на одного працюючого і ВВП на відпрацьовану працівником годину.

Ці показники є відображенням ефективності праці в цілому по економіці.

Згідно з даними дослідження, найефективніші працівники живуть у Норвегії, кожен з них у середньому генерує 31,73 євро за годину. Далі, практично впритул, тримаються показники Люксембургу (29,25 євро), Франції (28,58 євро) і США (28,23 євро). Замикає першу п'ятірку Ірландія, де працівник за 60 хвилин робочого часу створює цінностей на 28,03 євро. Для порівняння: працівники країн-аутсайдерів рейтингу — Чехії, Польщі та Мексики — показують результати менше 10 євро за годину.

На думку експертів PWC, для ефективного використання праці необхідне впровадження інновацій, а також чітке розуміння факторів зростання ефективності праці, які відіграють визначальну роль у досягненні конкурентної переваги.

Створюючи національну модель економіки, слід брати до уваги, що не можна узяти жодну з моделей, які існують у світі, та механічно перенести її на наш ґрунт. Не можна також взяти окремі частини з різних країн і створити в Україні своєрідну мозаїчну модель. Це означає, що Україна має йти власним шляхом, зважаючи на світовий досвід і нашу національну специфіку, наше минуле і сучасне життя.

10.1.2. Показники ефективності праці

Ефективність праці є багатоаспектною економічною категорією, кожна складова якої розкриває окремі її сутнісні сторони і виражається у менш місткій категорії, як-от: продуктивність, якість, результативність праці тощо. Визнаючи важливість показника ефективності праці, науковці ще не виробили єдиної позиції щодо методики його розрахунку. Вважається, що разом з основним, узагальнюючим показником ефективності праці можуть розраховуватись окремі додаткові показники.

Продуктивність праці — це найважливіший із показників ефективності трудового процесу, що традиційно вважається

узагальнюючим показником ефективності праці⁴⁶. Вона визначається співвідношенням результатів праці та її витрат, характеризує частину продукції товарів, робіт, послуг у розрахунку на одного працівника і свідчить про виробничий потенціал персоналу. Більш детально її буде розглянуто у п. 10.2.

Як додаткові показники ефективності праці розглядаються зазначені нижче.

1. *Рентабельність праці*. Важливим показником ефективності праці за певним видом діяльності є співвідношення прибутку від цього виду трудової діяльності й відповідних витрат праці. Це співвідношення називається *рентабельністю праці*, або точніше *рентабельністю сумарних витрат на персонал*, і в загальному випадку визначається за формулою:

$$R_i = \frac{D_i - Z_i}{Z_i} = \frac{P_i}{Z_i}, \quad (10.1)$$

де R_i — рентабельність витрат на персонал i -ї групи;

D_i — додана вартість від діяльності персоналу i -ї групи;

Z_i — витрати на персонал i -ї групи;

P_i — прибуток від праці персоналу i -ї групи;

$i = \overline{1, n}$, n — кількість різних груп персоналу.

З урахуванням вимог національного законодавства прийнятним є застосування показника рентабельності витрат на оплату праці, а не сумарних витрат на персонал.

Для цілей управління ефективністю використання ресурсів праці на підприємстві під час розрахунку рентабельності витрат на оплату праці можуть бути застосовані показники валового або чистого доходу, прибутку за даними бухгалтерського чи управлінського обліку.

⁴⁶ Російська дослідниця Л.П. Владімірова, на яку сьогодні часто посилаються російські науковці, пропонує інший узагальнюючий показник ефективності праці, що розраховується як відношення обсягу виробництва продукції (товарів, робіт, послуг) за одиницю часу (Q) у вартісному вираженні з урахуванням якості ($П_{як}$) до чисельності працівників ($Ч$): $E = \frac{Q}{Ч} \cdot П_{як}$.

Стосовно економіки країни величина D_i відповідає розміру національного доходу, отриманого в результаті i -го виду діяльності (зокрема, це може бути внесок i -ї галузі до національного доходу).

2. *Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати* дає змогу судити про позитивне (розвиток) або негативне («проїдання») співвідношення темпів зростання.

3. *Втрати робочого часу на одного працівника*. Відношення сумарних втрат часу із-за хвороби, простоїв та неявок до загальної чисельності персоналу показує резерви підвищення ефективності використання праці персоналу.

4. *Якість праці*. Перший спосіб розрахунку показника — відношення питомої ваги браку і рекамацій до загальної чисельності персоналу. Другий спосіб — експертна оцінка якості за 5-бальною шкалою. Цей показник дає змогу ув'язати роботу персоналу із зовнішньою оцінкою якості споживачами та клієнтами.

На нашу думку, якість праці як характеристику ефективності необхідно розглядати у двох аспектах — за результативністю праці та економічністю витрат. Під результативністю у цьому випадку слід розуміти ступінь досягнення заданої цілі — конкурентоздатності продукції, високої якості робіт і послуг. Економічність витрат визначається інтенсивністю праці й ефективністю використання ресурсів. Інтенсивність праці залежить від застосовуваних технологій, використання наявного потенціалу виробництва, ставлення працівників до роботи та безпосередньо впливає на ефективність використання природних і матеріально-технічних ресурсів.

Оцінка якості праці була започаткована на підприємствах США і названа «оцінка заслуг». У нашій країні також накопичено значний досвід її застосування, спочатку — у промисловості, а потім — у невиробничій сфері. Причому називали оцінку якості праці по-різному: система бездефектної праці, система управління якістю праці та ін., а для її вимірювання розробили коефіцієнт трудової участі (КТУ), який нині частіше називають *коефіцієнтом трудової ефективності (КТЕ)*.

«Оцінка заслуг» застосовується з метою:

— вивчення особистих якостей працівника;

- поліпшення професійних якостей працівника шляхом заохочення його до участі в системі підвищення кваліфікації;
- просування по службі;
- встановлення зарплати;
- виявлення працівників, які не відповідають вимогам підприємства.

В Україні КТЕ застосовується, як правило, при колективній (бригадній) системі оплати праці. Порядок визначення КТЕ встановлюється власником підприємства або уповноваженим ним органом за узгодженням з профспілкою і трудовим колективом.

КТЕ може використовуватися для розподілу не тільки основної частини заробітку колективу (бригади), але й премії. Головне при цьому — обґрунтоване визначення КТЕ, який повинен враховувати не тільки результати праці й особистий внесок працівника в результат роботи колективу, але й його здібності. З цією метою має бути розроблена чітка схема визначення КТЕ, що враховує усі чинники. Науково-дослідним інститутом соціально-трудова відносин Міністерства праці та соціальної політики розроблені «Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства», в яких пропонується методика розрахунку КТУ (КТЕ) [36].

Згідно із зазначеною методикою, на підприємствах для розрахунку КТУ розробляються спеціальні таблиці показників та шкал їх оцінки (табл. 10.2).

Таблиця 10.2

Кількісна оцінка показників, що використовуються при визначенні КТУ

Показники оцінки	Одиниці вимірювання	Кількісна оцінка показників	
		Додатна оцінка (+ до базового КТУ)	Від’ємна оцінка (– від базового КТУ)
1	2	3	4
Своечасність і якість виконання (невиконання) виробничих (нормованих) завдань	За кожен відсоток	0,05–0,07	0,08–0,10

Продовження табл. 10.2

1	2	3	4
Дотримання або підвищення якості продукції	За кожен випадок браку	Зменшення випадків порівняно з минулим періодом 0,02–0,04	Збільшення випадків порівняно з минулим періодом 0,08–0,10
Скорочення (збільшення) простою обладнання	За кожен випадок простою	0,02–0,04	0,06–0,08
Використання передових методів праці	За кожен випадок	0,05–0,10	–
Робота на нових робочих місцях (операціях)	За кожен випадок	0,03–0,05	–
Допомога іншим робітникам	За кожен випадок	0,01–0,02	–
Запізнення на роботу, передчасне залишення робочого місця	За кожен випадок	–	0,05–0,09
Невиконання розпоряджень бригадира, майстра	За кожен випадок	–	0,08–0,10
Порушення правил техніки безпеки	За кожен випадок	–	0,08–0,10
Створення аварійної ситуації на робочому місці	За кожен випадок	–	0,15–0,20

У табл. 10.2 наведено тільки деякі з використовуваних показників: їх перелік може бути скороченим, доповненим або повністю зміненим залежно від мети, яку має підприємство. При цьому максимальне зниження розміру заробітної плати не може перевищувати 1/3 від місячної тарифної ставки (окладу) працівника.

Значення оцінок додаються до базової величини КТУ, що може бути прийнята за 1 або визначена трьома способами на основі таких формул:

$$КТУ_i = \frac{ТС_i^{год}}{ТС_{он}^{год}}, \quad (10.2)$$

де $ТС_i^{год}$ — годинна тарифна ставка i -го працівника з позиції середнього розряду виконуваних робіт;

$TC_{on}^{год}$ — годинна тарифна ставка працівника основної професії цієї бригади.

$$КТУ_i = \frac{TC_i^{міс}}{TC_{мін}^{міс}}, \quad (10.3)$$

де $TC_i^{міс}$ — місячна тарифна ставка i -го працівника;

$TC_{мін}^{міс}$ — мінімальна місячна тарифна ставка працівника цієї бригади.

$$КТУ_i = \frac{TC_i^{год(міс)}}{\overline{TC}^{год(міс)}}, \quad (10.4)$$

де $TC_i^{год(міс)}$ — годинна (місячна) тарифна ставка i -го працівника;
 $\overline{TC}^{год(міс)}$ — середня тарифна (місячна або годинна) ставка у бригаді.

Приклад. Відповідно до встановленого на підприємстві порядку визначення КТУ базова ставка всім членам бригади обчислюється як співвідношення годинної тарифної ставки кожного конкретного працівника і середньогодинної тарифної ставки бригади за поточний місяць. Припустимо, що годинна тарифна ставка члена бригади С.П. Микитенка становить 8,80 грн, а середньогодинна тарифна ставка бригади — 8,00 грн. Отже, за певний місяць для С.П. Микитенка базова ставка КТУ за формулою (10.4) становитиме:

$$КТУ_{Микитенка} = \frac{8,8}{8} = 1,1.$$

Після цього може здійснюватися ще одне коригування КТУ, але з урахуванням інших показників, перелік яких залежить від специфіки діяльності колективу (див. *табл. 10.2*). Припустимо, що С.П. Микитенко своєчасно і якісно виконав виробниче завдання на 105 %. Отже, його КТУ 1,1 має бути збільшений на 0,05 або 0,07 (залежно від рішення керівника, узгодженого з колективом) за кожний відсоток перевиконання виробничого завдання. Отже, КТУ С.П. Микитенка може становити:

$$КТУ_{\text{Микитенка}} = 1,1 + (0,05 \cdot 5) = 1,35 \text{ або } КТУ_{\text{Микитенка}} = 1,1 + (0,07 \cdot 5) = 1,45 .$$

Нині можливості застосування методу оцінки якості праці значно розширені. Спроби врахувати якісні сторони процесу праці стають дедалі більш різнобічними. Так, оцінка якості праці застосовується не тільки для розвитку та стимулювання вже найнятих працівників, але і при відборі претендентів на робочі місця, тобто у процесі співбесіди й тестування. У практиці зарубіжних фірм набуло поширення поняття «нормальний результат праці». *Нормальний результат праці* — це розрахунковий показник, що слугує базою для оцінки праці. По суті, цей показник становить результат праці, що може бути досягнутий працівником, який придатний до її виконання, пройшов навчання і має достатній досвід роботи, витрачає на її виконання певні трудові зусилля, не завдаючи при цьому протягом тривалого часу шкоди своєму здоров'ю.

Визначення показників є першим етапом в оцінюванні ефективності праці. На другому етапі слід визначити критерій (мірило) оцінки. Якщо показники характеризують рівень і динаміку ефективності праці, то критерій показує, наскільки досягнутий рівень ефективності відповідає потребам суспільства. Критерій ефективності праці має бути конкретним кількісним вимірником. Якщо йдеться про оцінку ефективності праці з точки зору відповідності досягнутого рівня потребам, важливо визначити ступінь цієї відповідності.

10.1.3. Приклад визначення ефективності у сфері інтелектуальної праці

За останнє сторіччя людство навчилося визначати результативність і якість фізичної праці. Це допомогло суттєво збільшити ефективність праці окремого працівника.

Порівняно нещодавно одним з основних завдань будь-якої організації було визначення результативності працівників фізичної праці, які виконували доручені їм завдання. Працівники інтелектуальної праці складали лише невелику частину від всіх зайнятих у тій

чи іншій організації. Головним чином, вони працювали на посадах, що вимагали спеціальних навичок. Їх ефективність чи відсутність такої стосувалася тільки їх самих.

Нині установи, діяльність яких базується на інтелектуальній праці, посідають провідне місце в житті суспільства. Сучасне суспільство — це суспільство великих організацій, в кожній з яких людина розумової праці відіграє визначальну роль.

Система вимірів і оцінок — від організації виробництва й обліку до контролю якості, — що була прийнятною для оцінки фізичної праці, не завжди може застосовуватись до праці інтелектуальної. Як зазначалося вище, зростання кількості працівників і важливості їхньої ролі у сфері обміну та грошово-кредитній системі має розширити межі використання показника ефективності праці. Розглянемо шляхи вирішення цієї проблеми на прикладі визначення ефективності інтелектуальної праці службовців банківської установи.

Одразу зауважимо, що досі не існує єдиного загальноприйнятого методу оцінки продуктивності праці в банківській сфері. Це пов'язано з тим, що комерційний банк є багатофункціональним фінансовим інститутом, його діяльність передбачає висококваліфіковану інтелектуальну працю, зумовлену динамізмом та складністю банківських процесів, високим рівнем внутрішньобанківської спеціалізації. Специфіка банківської діяльності диктує нові вимоги до оцінки результативності трудової діяльності та спричиняє використання більш загальної за продуктивність праці категорії. Такою категорією може бути ефективність праці.

Для вирішення поставлених завдань банківська сфера потребує такого стилю роботи, який ґрунтується на постійному пошуку нових можливостей, умінні залучати та використовувати ресурси з найрізноманітніших джерел, домагаючись підвищення ефективності й одержання максимально можливого результату за мінімальних витрат. Тому з метою отримання більш об'єктивних даних щодо ефективності праці у цьому виді діяльності пропонується визначати її на основі набору взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих показників, що адекватно описують результативність та якість праці,

витрати, пов'язані з їх досягненням, тощо. Тож розглянемо детальніше такі показники [97].

1. *Прибутковість активів* — співвідношення прибутку та активів банку. Цей показник характеризує здатність банку забезпечити найбільшу віддачу активів, отримати максимальні вигоди від їх використання, показує, скільки прибутку принесла одна грошова одиниця власних та залучених коштів банку, розміщених в активних операціях. На його основі дається оцінка роботи менеджерів з ефективності управління кредитно-інвестиційною діяльністю, вміння створювати умови для динамічного зростання ефективності праці персоналу, організувати працівників банку для досягнення поставленої мети — найвищої прибутковості діяльності банку.

2. *Рентабельність витрат* характеризує рівень віддачі витрат банку й оцінює суму прибутку, що припадає на одиницю витрат, тобто відображає рівень результативності й економічності витрат банку. Нормативне значення показника: $\geq 16,76\%$.

3. *Продуктивність праці* — співвідношення прибутку та кількості працюючих. Показник найповніше відображає ефективність роботи банку в цілому та продуктивність праці банківського персоналу.

4. *Рентабельність витрат на персонал*. Цей показник характеризує окупність витрат банку на утримання персоналу та демонструє чистий ефект від запровадження рішень з мотивації його до праці. Визначається як співвідношення прибутку та витрат на утримання персоналу.

5. *Обсяг активів на одного працівника* — це відношення активів банку до кількості працюючих. Характеризує завантаження працівників і відповідно продуктивність їхньої праці.

6. *Ефективність використання ресурсної бази* — співвідношення дохідних активів та зобов'язань банку, що відображає ступінь використання банком у господарському обігу своїх зобов'язань. Вважається, що банк ефективно використовує сукупні зобов'язання, якщо показник становить не менше 75–80 %.

Варто зазначити, що обсяги активів та зобов'язань банку, як і більшість показників його діяльності, протягом року суттєво

коливаються. З огляду на це при розрахунках доцільно використовувати їх середні значення за період.

Аналіз окремих показників дає можливість оцінити діяльність у розрізі кожного конкретного показника, однак цього недостатньо для комплексної оцінки ефективності праці. Для узагальнення результатів аналізу, оптимального використання ресурсів у процесі досягнення відповідного рівня ефективності праці, а також для отримання комплексної оцінки та порівняльної характеристики з іншими банками доцільно визначити інтегральний показник ефективності праці персоналу банківських установ за формулою:

$$E = \sum_{i=1}^n \frac{P_i}{N_i}, \quad (10.5)$$

де P_i — фактичне значення i -го показника;

N_i — нормативне значення i -го показника;

$i = \overline{1, n}$, n — кількість показників.

До основних факторів впливу на ефективність праці у банківській сфері можна віднести:

— мотиваційні механізми, передусім ефективну систему оплати праці;

— оптимальне використання наявних людських і матеріальних ресурсів (плинність персоналу, втрати робочого часу, повне використання кредитних ресурсів тощо);

— удосконалення рівня надання і якості банківських послуг та наближення їх до споживача;

— організаційну структуру; інноваційний тип управління працею (безперервна інноваційна діяльність, розробка та застосування більш ефективних засобів і технологій для проведення банківських операцій);

— освоєння нових сегментів ринку; удосконалення бізнес-планування у взаємозв'язку із завантаженням працівників;

— удосконалення організації праці, підготовки кадрів тощо [97].

Стрижневим напрямом стратегії управління банківським персоналом є забезпечення ефективності мотивації праці — досягнення такої трудової мотивації та результативності, що відповідає реалізації

економічних і соціальних цілей комерційного банку та особистих цілей працівників. Ефективність трудової мотивації має досягатися завдяки регулюючим функціям мотиваційного механізму, який повинен бути невід'ємною складовою системи управління комерційним банком.

10.2. Продуктивність праці

10.2.1. Загальне поняття «продуктивність праці»

Продуктивність праці — це важливий показник ефективності трудового процесу. Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці, продуктивність праці — це ступінь ефективності використання конкретної праці, і в її визначенні закладено поняття праці, здатність людини виробляти за одиницю робочого часу певний обсяг продукції [84].

Розрізняють такі показники продуктивності:

- однофакторні, що пов'язують показник випуску продукції, робіт чи послуг з одним показником витрат праці;
- мультифакторні, які пов'язують показник випуску продукції, робіт чи послуг з показниками витрат праці і капіталу, котрі є чинниками виробництва;
- багатофакторні, що пов'язують показник випуску продукції, робіт чи послуг з низкою витрат (наприклад, показники багатофакторної продуктивності у формі «капітал — праця — енергія — матеріали — послуги» (KLEMS), яка базується на концепції валового випуску [163]).

Продуктивність праці (однофакторна продуктивність) — це узагальнюючий показник результативності праці, що характеризує ефективність її витрат у виробництві та сфері послуг. Продуктивність праці (*efficiency of labour*) характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, — з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин виділяють два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток (output) — прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), яка вироблена за одиницю робочого часу або припадає на одного середньооблікового працівника за звітний період і розраховується за формулою:

$$W = \frac{Q}{T}, \quad (10.6)$$

де Q — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг), який можна вимірювати у:

- натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах тощо);
- умовних одиницях, коли різні вироби перераховуються в один умовний виріб, умовний ґатунок (наприклад, умовне паливо — 7000 Ккал/кг);

- трудових одиницях (нормо-годинах);

- вартісних одиницях (грн, дол. США тощо).

T — витрати праці на виробництво продукції, що вимірюють у:

- людино-годинах;

- людино-днях;

- середньообліковій чисельності персоналу (наприклад, середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу, середньооблікова чисельність робітників).

Залежно від одиниць виміру витрат праці *виробіток* може бути годинним ($W_{год}$) (*hour output*), денним ($W_{ден}$) (*day output*), місячним ($W_{міс}$) (*month output*). Формули, за якими його можна обчислити, наведено нижче.

$$W_{год} = \frac{Q}{T_{людино-годин}}, \quad (10.7)$$

де Q — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг) за місяць (квартал, рік);

$T_{людино-годин}$ — кількість відпрацьованих людино-годин за цей період.

Це найбільш об'єктивний показник виробітку, бо він враховує фактичний (чистий) час роботи.

$$W_{\text{ден}} = \frac{Q}{T_{\text{людино-днів}}}, \quad (10.8)$$

де $T_{\text{людино-днів}}$ — кількість відпрацьованих людино-днів за цей період.

У цьому показнику враховується час фактичної роботи, а також перерв і простоїв. Величина денного виробітку залежить від рівня годинного виробітку та середньої тривалості робочого дня ($T_{\text{роб.дн}}$):

$$W_{\text{ден}} = W_{\text{год}} \cdot T_{\text{роб.дн}} \quad (10.9)$$

$$W_{\text{міс}} = \frac{Q_{\text{м}}}{\bar{C}_o}, \quad (10.10)$$

де $Q_{\text{м}}$ — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг) за місяць;
 \bar{C}_o — середньооблікова чисельність працівників за місяць.

Величина місячного виробітку залежить від денного виробітку та кількості відпрацьованих у середньому за місяць днів одним робітником ($T_{\text{міс}}$):

$$W_{\text{міс}} = W_{\text{ден}} \cdot T_{\text{міс}} = W_{\text{год}} \cdot T_{\text{роб.дн}} \cdot T_{\text{міс}} \quad (10.11)$$

Використовують також показник *річного (квартального) виробітку (year output)*, що охоплює не лише внутрішньозмінні, а й цілодобові простої. Цей виробіток визначається співвідношенням річного (квартального) обсягу виробництва продукції до середньооблікової чисельності працівників за рік (квартал).

Трудомісткість (labour input) — це обернений до рівня продуктивності праці показник, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг), і розраховується за формулою:

$$t = \frac{1}{W} = \frac{T}{Q} \quad (10.12)$$

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу, або чим менші витрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці. Проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний

відсотку зниження трудомісткості. Співвідношення між ними виражається так:

$$\begin{aligned}\% \Delta W &= \frac{\% \Delta t}{100\% - \% \Delta t} \cdot 100\%; \\ \% \Delta t &= \frac{\% \Delta W}{100\% + \% \Delta W} \cdot 100\%,\end{aligned}\tag{10.13}$$

де $\% \Delta W$ — відсоток підвищення виробітку;

$\% \Delta t$ — відсоток зниження трудомісткості.

Залежно від категорії персоналу, витрати праці якої враховуються, виділяють такі види трудомісткості:

— *технологічна трудомісткість (technological labour input)*, що визначається витратами праці основних робітників (як відрядників, так і погодинників) на виконання одиниці роботи. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів;

— *трудомісткість обслуговування (labour input of service)*, що визначається витратами праці допоміжних робітників на виконання одиниці роботи;

— *трудомісткість управління (labour input of management)*, що визначається витратами праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців на виконання одиниці роботи;

— *повна трудомісткість продукції (full labour input)*, що відображає трудові витрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу на виготовлення одиниці кожного виробу.

За характером і призначенням затрат праці *трудомісткість* поділяють на:

— *нормативну*, яка визначає затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, що враховані відповідно до чинних норм;

— *фактичну*, яка виражає фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи;

— *планову* — затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

За об'єктом обчислення визначають трудомісткість операції, виробу, товарної та валової продукції.

Залежно від сфери докладання праці визначають трудомісткість підприємства, цехову, дільниці, бригадну і робочого місяця.

Динаміка наведених показників дає змогу визначити зміну ступеня використання робочого часу.

Для визначення показника продуктивності праці на рівні національної економіки пропонується використовувати ВВП, оскільки він менше залежить від зміни співвідношення між витратами проміжної продукції та праці або від міри вертикальної інтеграції. Отже, продуктивність праці на рівні національної економіки доцільно розраховувати як відношення ВВП в економіці в цілому до кількості зайнятих в економіці.

Продуктивність праці за видами економічної діяльності пропонується розраховувати як відношення валової доданої вартості *i*-ого виду економічної діяльності в постійних або фактичних цінах періоду, для якого проводиться розрахунок, до кількості зайнятих *i*-ого виду економічної діяльності в періоді, для якого проводиться розрахунок. Валова додана вартість за видами економічної діяльності відображає додатково створену вартість і відповідно утворення у ній первинних доходів, одержаних у результаті безпосередньої участі у процесі виробництва.

Для оцінки співвідношення продуктивності праці в Україні та зарубіжних країнах найбільш обґрунтованим вважається використання показника ВВП за паритетом купівельної спроможності відносно кількості зайнятих. Паритети купівельної спроможності розраховуються шляхом зіставлення цін близько 3000 товарів і послуг, які охоплюють усі товари і послуги, що формують ВВП за категоріями кінцевого використання.

Джерелами статистичної інформації для розрахунку продуктивності праці на рівні національної економіки та за видами економічної діяльності є дані Державної служби статистики України. Продуктивність праці для міжнародних порівнянь рекомендується розраховувати за даними Статистичного департаменту Європейської економічної комісії ООН.

10.2.2. Методи вимірювання продуктивності праці

Методи вимірювання продуктивності праці залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Виділяють такі *методи обчислення продуктивності праці*: натуральний, умовно-натуральний, вартісний і трудовий.

1. *Натуральний метод* вимірювання продуктивності праці характеризується показниками виробітку, обчисленими в одиницях фізичного обсягу. У цьому разі натуральні обсяги виробленої продукції одного виду (q) віднесено до витрат праці на її вироблення (T).

$$W = \frac{q}{T} \quad (10.14)$$

Приклад. Завод виготовив за рік 1600 т продукції. Середньооблікова чисельність персоналу 50 осіб.

Розрахуємо продуктивність праці за формулою (10.14):

$$W = \frac{1600}{50} = 32 \text{ т/особу}$$

Цей метод найбільш точно відображає суть продуктивності праці, оскільки характеризує ефективність конкретної праці, тобто такої, що створює певну споживчу вартість. Перевага цього методу полягає у встановленні залежності між обсягом виробництва і трудовими витратами, у виключенні впливу на показник продуктивності праці змін в обсягах поставок, організаційній структурі виробництва. Він дає змогу тісно пов'язати зміни продуктивності праці з виявленням резервів її зростання, зіставити витрати праці на однакові вироби в різних цехах підприємства.

Проте зазначений метод може застосовуватися лише на підприємствах тих галузей, де виробляється однотипна, однойменна та однакісна продукція (наприклад, в електроенергетиці, видобувних галузях промисловості, цукровій та спиртовій промисловості). Отже, натуральний метод має обмежене застосування, оскільки підприємства і галузі випускають здебільшого різнорідну продукцію. Також за цього методу не можна усунути зміни обсягу

незавершеного виробництва, яке в деяких галузях складає велику частку в загальному обсязі продукції (будівництво, суднобудівництво, окремі галузі харчової промисловості та ін.).

2. *Умовно-натуральний метод* вимірювання продуктивності праці застосовується в тому разі, коли на підприємстві виробляється декілька видів однойменної продукції, але різної якості, сортності та розмірів. Для обчислення обсягів виробленої продукції планову або фактично вироблену кількість кожного виду продукції перераховують в умовні одиниці на основі коефіцієнтів, встановлених за спеціальною шкалою. Проблема полягає у виборі ознаки, яку беруть за базу порівняння продукції. Такою ознакою може бути одна з властивостей продукції (наприклад, сортність, калорійність). За обраною ознакою визначають коефіцієнт переведення одного виду продукції в інший, взятий за умовний (наприклад, у хлібопекарній промисловості вся продукція переводиться в умовний хліб, а також прийнято вважати, що трудомісткість виробництва хліба житнього формового вагою один кілограм дорівнює одиниці). Коефіцієнти переведення лише тоді придатні для використання, коли вони пропорційні трудомісткості видів продукції, що розглядається.

$$W = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \cdot k_i}{\sum_{i=1}^n T_i}, \quad (10.15)$$

де k_i — коефіцієнт переведення i -го виду продукції в умовну продукцію;

$i = \overline{1, n}$, n — кількість видів продукції.

Приклад. Підприємство у звітному періоді виробило продукцію двох видів обсягом 8000 та 6000 т відповідно. Коефіцієнти переведення цієї продукції в умовну продукцію становлять відповідно 1,4 та 1,3. Середньооблікова чисельність персоналу підприємства — 50 осіб.

Продуктивність праці за формулою (10.15) становить:

$$W = \frac{8000 \cdot 1,4 + 6000 \cdot 1,3}{50} = 380 \text{ ум.м} / \text{особу}$$

Утім, коефіцієнт переведення можна знайти не завжди, тому використання цього методу теж обмежене. Умовно-натуральні показники не можуть вимірювати обсяги складних виробів, які мають багатоцільове призначення. Вони не можуть застосовуватися на підприємствах, що виробляють різномірну продукцію, крім того, не забезпечують наскрізного обліку витрат праці навіть на одному підприємстві, не кажучи вже про галузь та економіку в цілому.

3. *Вартісний метод* характеризується вартісними показниками продуктивності праці, обчислюваними як співвідношення виробленої продукції у грошових одиницях до витрат праці на її вироблення.

$$W = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \cdot p_i}{\sum_{i=1}^n T_i}, \quad (10.16)$$

де p_i — оптова ціна одиниці i -го виду продукції.

Приклад. Підприємство у звітному періоді виробило продукцію двох видів обсягом 8000 та 6000 т відповідно. Оптові ціни на ці види продукції становлять відповідно 4166,7 та 3833,3 грн/т. Середньооблікова чисельність персоналу підприємства — 50 осіб.

Продуктивність праці за формулою (10.16) становить:

$$W = \frac{8000 \cdot 4166,7 + 6000 \cdot 3833,3}{50} = 1126,67 \text{ тис.грн/особу}$$

Вартісні показники продуктивності праці універсальні, оскільки дають змогу порівнювати продуктивність праці у виробництві незіставних благ.

Складність методики вартісного методу вимірювання продуктивності праці полягає у виборі найпридатнішого для конкретних умов способу визначення обсягів виробництва. Найбільш застосовуваними показниками вимірювання обсягів виробництва є такі:

— *валова продукція* в поточних або зіставних цінах за певний період часу (рік, півріччя, квартал, місяць). Валова продукція галузі — це сума показників валової продукції всіх промислових об'єднань

і самостійних підприємств галузі. Валова продукція підприємства характеризує загальний обсяг його виробничої діяльності. Показник валової продукції використовується в розрахунках багато років. Але він має певні недоліки. До того ж до вартості валової продукції включається різниця у вартості незавершеного виробництва на початок та кінець періоду. Це дає змогу підприємству збільшувати вартість валової продукції, а разом з нею і рівень продуктивності за рахунок збільшення обсягів незавершеного виробництва;

— *товарна продукція* в поточних цінах за певний період (рік, півріччя, квартал, місяць). Під товарною продукцією мають на увазі тільки повністю закінчені й ті, що можуть бути реалізовані, вироби і роботи промислового характеру, але не враховуються зміни залишків незавершеного виробництва. Товарна продукція характеризує обсяг продукції, що надходить на ринок. Тобто цей показник вільний від впливу обсягів незавершеного виробництва, але йому притаманні інші недоліки попереднього показника, які полягають передусім у тому, що рівень виробітку у вартісному вимірюванні більшою мірою зумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж живої. На величину виробітку та його динаміку побічний вплив чинять зміни асортименту продукції, її матеріаломісткості і трудомісткості, зміни обсягу кооперованих поставок, відмінності й динаміка цін на продукцію. Під час обчислення валової або товарної продукції часто відбувається повторність розрахунку у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, яке її постачає, впливає на величину продуктивності праці на підприємстві, яке її використовує.

Викривлення величини виробітку, що виникають у разі зміни асортименту продукції, трапляється тоді, коли збільшується або зменшується частка продукції з вищою вартістю сировини, тобто з високою матеріаломісткістю та низькою трудомісткістю. У таких випадках на практиці для усунення цього недоліку можна розрахувати індекси продуктивності праці змінного, постійного складу, структурний індекс. Нагадаємо, що *індекс змінного складу* відображає зміни як у виробітку, так і у складі продукції.

Індекс постійного складу характеризує показник продуктивності праці, незалежний від змін у структурі продукції, і розраховується шляхом 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 у разі зміни її асортименту, і навпаки;

— *реалізована продукція* в поточних цінах за певний період часу (рік, півріччя, квартал, місяць). Реалізованою (з економічного, а не фіскального погляду) вважається продукція, оплачена покупцями або збутовою організацією. Статусу реалізованої вона набуває з моменту надходження коштів на розрахунковий рахунок підприємства-виробника (постачальника). Реалізована продукція відрізняється від товарної на суму залишків призначеної для реалізації, але не реалізованої продукції. Недолік показника полягає в тому, що об'єктивно складається значний розрив у часі між завершенням виробництва продукції та визнанням її реалізованою.

Здається, що визначення виробітку за валовою продукцією дає найточніший результат, але в умовах ринкової економіки більш важливим є вимірювання продуктивності за реалізованою продукцією, оскільки збільшення незавершеного виробництва та нагромадження залишків нереалізованої продукції мають негативне економічне значення.

Промислові підприємства, де є незавершене виробництво, можуть застосовувати такі показники, як *нормативна вартість обробітку (НВО)* та *нормативна чиста продукція (НЧП)*. Перша визначається як сума нормативних витрат на обробку кожного виробу, що обчислюються, виходячи з даних калькуляції за статтями: основна і додаткова заробітна плата працівників, відрахування на соціальне страхування, цехові та інші витрати з розрахунку на одного працівника за певний період часу. Нормативи оброблення відображають нормативні витрати засобів праці, що використовуються, і нормативну частку заробітної плати всіх працівників промислово-виробничого персоналу, причетних до виробництва певної продукції.

Для визначення НЧП в розрахунку на одного працівника за певний період часу обчислюють спочатку норматив чистої продукції з кожного виду продукції ($H_{чп}$), що практично є ціною виробу чи виду робіт за вирахуванням з неї матеріальних витрат. Нормативом ця ціна є через те, що, по-перше, вона залишається постійною нормативною на строк дії оптової ціни; по-друге, застосування нормативу обов'язкове для всіх підприємств, що використовують показник нормативної чистої продукції.

Нормативна чиста продукція — це грошова оцінка трудомісткості виробничої програми або вартісна оцінка повної трудомісткості товарної продукції підприємства. Норматив чистої продукції, згідно з прийнятим порядком, визначається на основі калькуляції за кожним видом продукції разом з розробкою та затвердженням оптової ціни, є частиною цієї ціни й відображає величину нової вартості, створеної працею колективу підприємства у процесі виробництва конкретної продукції:

$$H_{чп} = Z_{np} + Z_{np} \cdot K_3 + \Pi_n, \quad (10.17)$$

де Z_{np} — основна і додаткова заробітна плата виробничих працівників з відрахуваннями на соціальне страхування у плановій калькуляції собівартості виробу;

K_3 — коефіцієнт співвідношення заробітної плати промислово-виробничого персоналу і основних працівників;

Π_n — прибуток, установлений на основі нормативної рентабельності.

Нормативну чисту продукцію розраховують за формулою:

$$НЧП = \sum_{i=1}^n Q_i \cdot H_{чп,i} \quad (10.18)$$

де Q_i — обсяг виробництва кожного виду продукції.

Однак в умовах ринкової економіки НВО та НЧП використовуються тільки з аналітичною метою.

Обчислюючи показники продуктивності праці за валовою, товарною або реалізованою продукцією, зіставляють сукупні витрати праці, тобто суму живої та уречевленої праці з витратами живої праці. Через це порушується функціональна залежність між витратами праці та виробленою продукцією. Для усунення впливу уречевленої праці застосовують показники чистої або умовно-чистої продукції.

Обсяг чистої продукції (ЧП) за певний період часу (рік, півріччя, квартал, місяць) визначається відніманням від обсягів товарної (реалізованої) продукції в діючих оптових цінах підприємств повної суми матеріальних витрат сукупно з амортизаційними відрахуваннями. До матеріальних витрат, що виключаються з товарної продукції, належать сировина та основні матеріали, за винятком відходів, покупних виробів і напівфабрикатів, роботи й послуги виробничого характеру, допоміжні матеріали, паливо та енергія тощо.

Викривлюючий вплив витрат минулої праці повністю усувається, але суттєво зростає питома вага прибутку. Тому в умовах різноприбутковості різних видів продукції саме прибуток відіграє основну роль у викривленні показника продуктивності праці. Отже, використання показника ЧП себе не виправдовує.

Обсяг умовно-чистої продукції (УЧП) за певний період часу (рік, півріччя, квартал, місяць) визначається додаванням до чистої продукції повної суми амортизаційних відрахувань. Вплив зміни матеріальних витрат усувається, але зростає питома вага прибутку та амортизаційних відрахувань, їх зміни також можуть викривити показники обсягів виробництва та продуктивності праці.

4. *Трудовий метод* вимірювання продуктивності праці використовується в умовах випуску на підприємстві різноманітної незавершеної продукції.

$$W = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \cdot t_{n,i}}{\sum_{i=1}^n T_i}, \quad (10.19)$$

де $t_{n,i}$ — нормативна трудомісткість, що вимірюється у нормо-годинах.

Нормо-години — це кількість праці, яка потрібна за нормами для виготовлення одиниці продукції.

Приклад. Підприємство за звітний період виробило продукцію двох видів обсягом відповідно 3000 та 1800 шт. Кількість праці, яка потрібна за нормами для виготовлення одиниці цих видів продукції, становить відповідно 15 та 8 нормо-годин. Середньооблікова чисельність персоналу підприємства — 50 осіб.

Продуктивність праці за формулою (10.19) становить:

$$W = \frac{3000 \cdot 15 + 1800 \cdot 8}{50} = 1188 \text{ нормо-годин} / \text{особу}$$

Зазначений показник вільний від впливу ціноутворювальних факторів. Застосування цього методу потребує добре налаштованого нормування праці на підприємстві. За умови дотримання науково обґрунтованих норм цей метод точно характеризує динаміку продуктивності праці. Але недостатнє обґрунтування та часті перегляди норм не сприяють об'єктивній оцінці рівня продуктивності праці навіть на окремих робочих місцях. Окрім того, метод обмежений у застосуванні, оскільки не на всі види продукції є нормативи.

З метою визначення динаміки або характеристики виконання плану з продуктивності праці розраховуються індекси продуктивності, які є відносними величинами.

В умовах застосування натурального методу вимірювання продуктивності праці використовується індивідуальний індекс продуктивності, що визначається за формулою:

$$I_w = \frac{q_1}{T_1} : \frac{q_0}{T_0}, \quad (10.20)$$

де I_w — індивідуальний індекс продуктивності праці;

q_1, q_0 — обсяг виробленої продукції в натуральному вираженні у звітному та базисному роках відповідно;

T_1, T_0 — витрати праці на виробництво продукції у звітному та базисному роках відповідно.

10.2.3. Фактори, що впливають на продуктивність праці, та резерви її підвищення

Продуктивність праці залежить від великої кількості факторів. Пізнання суті й механізму дії кожного з них є необхідною умовою визначення конкретних способів підвищення ефективності праці, науково обґрунтованого управління цим процесом.

Факторами підвищення продуктивності праці (factors of increase of labour efficiency) називають рушійні сили або причини, під впливом яких змінюється її рівень. Дія факторів підвищення продуктивності праці залежить від природних та суспільно-економічних умов.

Природні умови — це те середовище, в якому здійснюється суспільний процес виробництва: природні ресурси, кліматичні особливості (зокрема, щодо сільського господарства) тощо.

Суспільно-економічні умови визначаються характером виробничих відносин, розвитком ринкових відносин, ступенем розвитку продуктивних сил, рівнем життя.

В умовах становлення ринкових відносин великого значення набувають такі фактори підвищення продуктивності праці, як:

- роздержавлення і приватизація економіки;
- розвиток малого і середнього бізнесу;
- ефективне формування зайнятості населення;
- інвестиції в оновлення основного капіталу, освоєння кращих світових технологій;
- розвиток людського капіталу, модернізація освіти;
- посилення мотивацій до якісної, творчої та організованої праці, формування необхідних для цього інститутів та цінностей;
- фінансово-економічна стабілізація;
- посилення конкуренції товаровиробників.

Отже, фактори, що визначають рівень продуктивності, пов'язані з працею, ресурсами, середовищем.

Зарубіжні економісти розрізняють дві *основні групи факторів продуктивності* [79; 91]: зовнішні (що не контролюються підприємством) та внутрішні (що контролюються підприємством).

Зовнішні фактори охоплюють політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства, урядові рішення та інституційні механізми, наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем з боку окремого підприємства, водночас впливаючи на стратегію діяльності та продуктивність праці на ньому. 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 його структурного, організаційного, технологічного функціонування.

Внутрішні фактори — це ті, що перебувають у зоні контролю окремого підприємства. Оскільки ці фактори формуються, виявляються, реалізуються і контролюються на підприємствах, то їх називають ще мікрорівневими факторами продуктивності (рис. 10.1).

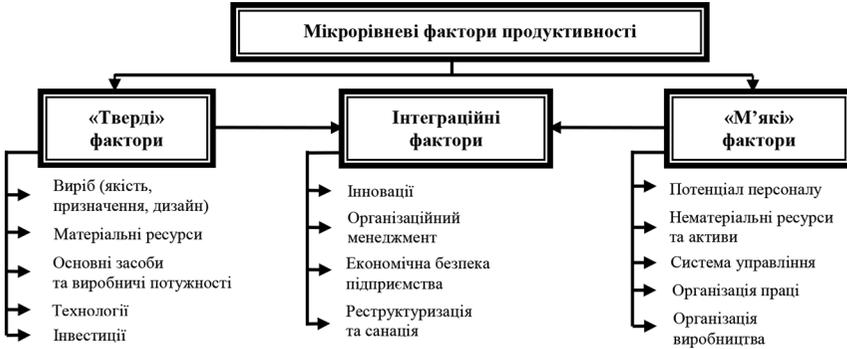


Рис. 10.1. Модель мікрорівневих факторів продуктивності

Деякі мікрорівневі фактори змінюються швидше, ніж інші. Тому їх поділяють на *«тверді»* та *«м'які»*. Класифікація внутрішніх факторів на *«тверді»* та *«м'які»* зроблена за аналогією з поширеними англійськими комп'ютерними термінами *hardware* — *«твердий товар»*, або сам комп'ютер, і *software* — *«м'який товар»*, або програмне (зокрема, математичне) забезпечення. В науці й практиці управління на Заході дедалі частіше входять в економічну практику подібні системи класифікації, де *hard* — твердий — означає все те, що відчутне, видиме, може бути виміряне, має фізичні параметри, а *soft* — м'який — те, що легко змінюється, чого не можна відчувати, побачити, але що має велике значення у процесі виробництва, наприклад: інформація, знання, кваліфікація, управлінський талант, методи праці, системи організації.

Зі схеми, зображеної на рис. 10.1, впливає, що *«тверді»* і *«м'які»* фактори продуктивності за своєю внутрішньою суттю фактично є матеріально-технічними та соціально-організаційними чинниками продуктивності. Інтеграційні фактори продуктивності поєднують

у собі в модифікованому вигляді як матеріально-технічні, так і соціально-організаційні чинники, що впливають на рівень продуктивності та визначають її динаміку.

У вітчизняній класичній науці існує класифікація факторів зростання продуктивності, що об'єднує їх у п'ять великих груп. Нині доцільно було б виділити в окрему шосту групу мотиваційні фактори (рис. 10.2).

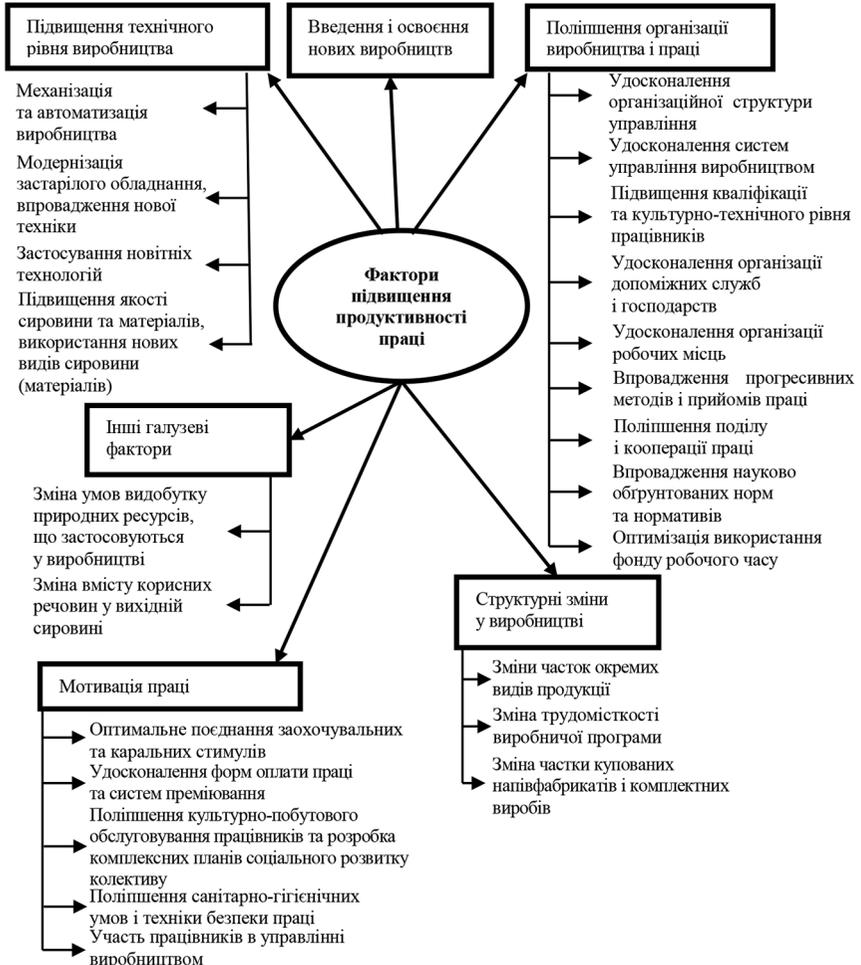


Рис. 10.2. Фактори підвищення продуктивності праці

За оцінками вітчизняних і зарубіжних науковців, приріст продуктивності праці на дві третини забезпечується завдяки науково-технічному прогресу. Під науково-технічним прогресом мають на увазі здобуття нових знань, що дають змогу по-новому комбінувати наявні ресурси з метою збільшення кінцевого випуску продукції. На практиці науково-технічний прогрес та інвестиції тісно взаємопов'язані, тобто для впровадження у виробничий процес досягнень науково-технічного прогресу потрібно спрямувати інвестиції насамперед на реконструкцію та технологічне переозброєння діючих виробництв, підвищення частки затрат на активну частину основного капіталу підприємства.

Комплекс матеріально-технічних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці можна охарактеризувати такими показниками:

- *енергоозброєність праці (power supply of labour)* — споживання всіх видів енергії на одного промислового робітника;
- *технічна озброєність праці (technical maintenance of labour)* — обсяг основних виробничих фондів, що припадають на одного робітника;
- *електроозброєність праці (electronic supply of labour)* — споживання електроенергії на одного промислового робітника;
- *рівень механізації та автоматизації праці (mechanization and automation level)* — частка робітників, зайнятих механізованою і автоматизованою працею;
- *хімізація виробництва (chemicalization of manufacture)* — частка хімізованих процесів у загальному обсязі виробництва, прогресивних матеріалів і хімічних процесів.

Серед організаційно-економічних факторів підвищення продуктивності праці окреме місце посідає професійна (кадрова) підготовка. Інвестиції в людський капітал — важливий засіб підвищення продуктивності праці.

Матеріальне стимулювання активізації людського чинника — це найдоступніший для всіх підприємств резерв або умова зростання продуктивності праці та економіки в цілому. На думку спеціалістів, у людському чиннику сучасний світ знайшов необмежене

джерело для нового вибуху економічного зростання. Економічне піднесення останніх десятиріч у розвинених країнах майже цілком забезпечувалося саме широким використанням моральних, соціальних, психологічних чинників. Виявилось, що капіталовкладення в людський чинник принесли підприємцям неочікувано високі дивіденди.

Саме на підвищення трудової активності людей і спрямована система управління персоналом, що базується на теоретичній концепції «людських ресурсів». Ця концепція передбачає визнання економічної доцільності капітальних вкладень, пов'язаних з набором персоналу, підтриманням його у працездатному стані, безперервним навчанням і виявленням якостей, потенційних можливостей і здібностей, закладених в особистості працівника, з подальшим розвитком якостей, важливих для його ефективної професійної діяльності.

У свою чергу, класифікація факторів підвищення продуктивності, що наведена на *рис. 10.2*, містить два напрями різного змісту. До *першого напрямку* належать фактори, що прямо та безпосередньо впливають на підвищення продуктивності праці на підприємстві (це більшість з наведених). Ці фактори варто брати до уваги при плануванні збільшення продуктивності праці за допомогою будь-яких показників: натуральних, вартісних, трудових.

Фактори другого напрямку безпосередньо не впливають на продуктивність живої праці на підприємстві (наприклад, зміна частки купованих напівфабрикатів, а також зміна часток окремих видів продукції). Однак їх потрібно брати до уваги при вимірюванні продуктивності праці.

Фактори мотивації праці є складовою частиною групи факторів поліпшення організації виробництва та праці, але в сучасних умовах ми вважаємо за доцільне виділити мотиваційні фактори з огляду на їх вагоме значення в окремій групі.

Під *резервами зростання продуктивності праці* (*increase reserves of labour efficiency*) розуміють можливості повнішої реалізації продуктивної сили праці за рахунок покращення використання всіх факторів її підвищення. Резерви зростання продуктивності праці

можна визначити як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці в конкретний період часу.

Зв'язок факторів і резервів підвищення продуктивності праці полягає в тому, що фактори виступають рушійною силою або причиною зміни її рівня, а використання резервів безпосередньо є процесом реалізації дії тих чи інших факторів.

Наразі в економічній літературі відсутня загальновизнана класифікація резервів зростання продуктивності праці. В основу класифікації можуть бути покладені різні ознаки: рівень дії, місце реалізації, час. Оскільки резерви підвищення продуктивності праці можуть реалізуватися в усіх галузях економіки, то за рівнем дії їх можна поділити на загальнодержавні, галузеві, міжгалузеві, внутрішньовиробничі.

До *загальнодержавних* належать такі резерви, застосування яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом та пов'язані з недовикористанням досягнень науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств і неефективною демографічною й територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

Галузеві резерви — це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, що характерні для певної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням сучасної техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками у спеціалізації, концентрації та комбінуванні виробництва тощо.

Міжгалузеві резерви визначаються використанням можливостей ефективнішого функціонування виробництва в одній галузі для підвищення продуктивності праці в суміжних. Так, підвищення якості сировини в добувних галузях дає економію ресурсів і підвищення продуктивності праці в обробних.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Велике значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються і використовуються всі попередні резерви.

Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття.

Внутрішньовиробничі резерви, у свою чергу, поділяються на загальновиробничі, цехові та резерви підвищення продуктивності праці на конкретному робочому місці. Але за змістом їх можна класифікувати аналогічно до факторів підвищення продуктивності (рис. 10.2). Варто зазначити, що цей критерій класифікації є найбільш важливим, оскільки допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

За часом використання резерви зростання продуктивності праці поділяють на поточні й перспективні.

Поточні резерви можуть бути реалізовані найближчим часом та не потребують значних одноразових витрат. До таких резервів належать краще використання устаткування, ліквідація або скорочення браку, застосування найбільш раціональних і ефективних систем оплати праці, удосконалення організації праці на підприємстві та її нормування.

Перспективні резерви підвищення продуктивності праці зазвичай потребують перебудови виробництва, упровадження нових технологій тощо. Для цього необхідні додаткові капітальні вкладення і збільшення термінів здійснення робіт.

Можливий приріст продуктивності праці, який передбачається отримати в результаті реалізації заходів щодо більш повного використання резервів, розраховується за формулою:

$$\Delta W = \frac{\sum_{i=1}^n \Delta \mathcal{C}_i}{\mathcal{C}_{\text{ум}} - \sum_{i=1}^n \Delta \mathcal{C}_i} \cdot 100\%, \quad (10.21)$$

де $\sum_{i=1}^n \Delta \mathcal{C}_i$ — сума абсолютної чи умовної економії чисельності працівників під впливом використання i -го резерву;

$\mathcal{C}_{\text{ум}}$ — умовна чисельність персоналу, що розраховується за формулою:

$$Ч_{ум} = \frac{Q_{пл}}{W_{баз}} = Ч_{баз} \cdot I_Q \quad (10.22)$$

де $Q_{пл}$ — плановий обсяг виробництва продукції;

$W_{баз}$ — продуктивність праці в базовому періоді;

I_Q — індекс змін обсягів виробництва у поточному періоді щодо базового.

Знаменник формули (10.21) ($Ч_{ум} - \sum_{i=1}^n \Delta Ч_i$) характеризує нову (планову) чисельність персоналу.

10.3. Управління продуктивністю праці

10.3.1. Проблеми управління продуктивністю праці в Україні

Сучасний етап розвитку економічної системи в Україні характеризується вкрай низькою ефективністю використання праці. Порівняння ефективності найбільших промислових компаній України зі світовими дає невтішні результати. Наприклад, на Маріупольському меткомбінаті ім. Ілліча у 2006 р. на одного працюючого припадало 38 тис. дол. США виробленої продукції, тоді як на одного працівника люксембурзької Arcelor — 410,93 тис. дол. США, а на працівника американського металургійного гіганта Nucor — 1,12 млн дол. США [71].

Ефективність лідера української гірничо-збагачувальної галузі — Північного ГЗК — 12 % від аналогічного показника австралійсько-британської групи ВНР Billiton. Фахівець НАК «Енергоатом» приносить компанії у 10 разів менше виручки, ніж його колега з французької EDF, і в 1,5 раза, ніж працівник «РАО ЕЭС России». Продуктивність провідної вітчизняної телекомунікаційної компанії «Укртелеком» (12,68 тис. дол. США на одного працівника) взагалі неможливо порівняти з аналогічними показниками японської NTT (457,53 тис. дол. США) або російської МТС (185,59 тис. дол. США) [71].

Дешева робоча сила і роздутий штат пострадянських підприємств знижують продуктивність. Але головна причина низької продуктивності українських підприємств, передусім промислових, — застаріле і зношене обладнання. Якщо в Україні на одного працівника припадає близько 10 тис. дол. США основних фондів, то, наприклад, у Канаді — 160 тис. дол. США. Нині українські робітники обходяться власникам компаній на 30–40 % дешевше, якщо порівнювати з кадрами аналогічної кваліфікації в країнах Центральної та Західної Європи. Тому багато власників підприємств не бачать сенсу купувати дороге обладнання, щоб автоматизувати виробничі процеси і замінити працю капіталом.

Однак проблема полягає не лише у кількості та вартості обладнання, але й у його якості. Технології українських заводів не дають можливості виготовляти продукцію з високою доданою вартістю та відстають від західноєвропейських на 20–30 років. Наприклад, якщо світові лідери хімічної галузі — німецька BASF та американська Dow Chemical — виробляють практично всі види хімпродукції (від полімерних плівок до побутової косметики), то українські хімпідприємства спеціалізуються лише на виготовленні найдешевших мінеральних добрив: аміаку та аміачної селітри. Автомобільний і корабельний лист — продукцію з найвищою доданою вартістю — українська металургія може виробляти лише в обмеженій кількості. Основні доходи вітчизняні металурги отримують від продажу напівфабрикатів. Інша справа — компанії «нової економіки», що демонструють найвищу ефективність. Наприклад, «Оболонь», «Квazar-Мікро» та інші створювалися практично з нуля, відповідно не мали потреби в тотальній перебудові виробничих процесів. Чи не головна причина порівняно високої продуктивності таких компаній — імпорт іноземних технологій, причому як виробництва, так і управління.

Істотний недолік української економіки — відсутність управлінського досвіду, який мають закордонні компанії. Щоб поліпшити якість управління підприємством, експерти радять наймати іноземних менеджерів або переманювати вітчизняних з українських підприємств іноземних компаній.

Окрім того, сьогодні в Україні спостерігається значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці. Він існує і в регіонах, і в столиці, і у великих промислових містах, і навіть у порівняно великих обласних центрах. Україні наразі бракує висококваліфікованих робітників. Сьогодні Державна служба зайнятості не може заповнити вакансії висококваліфікованих робітників тими безробітними, які перебувають на обліку.

Створення дефіциту спеціалістів за професіями, що користуються особливим попитом на ринку праці, призводить зрештою до неможливості укомплектування підприємства кваліфікованими кадрами, а надалі — до втрати його конкурентоспроможних позицій та зниження продуктивності праці. Проблема відсутності кваліфікованих кадрів за конкурентоспроможними робітничими професіями поглиблюється ще й тим, що сьогодні навчальна база за такими професіями функціонує не на належному рівні, а також існує перенасичення ринку праці спеціалістами з вищою освітою за певними спеціальностями. Низький рівень заповнення вакансій зумовлюється ще й тим, що роботодавці пропонують низьку оплату праці, особливо це стосується малих підприємств, а вимоги до претендентів висувають високі.

Все це відбувається на фоні збільшення масштабів старіння зайнятих працівників: вік кожної шостої економічно активної людини перевищує 50 років, а серед осіб пенсійного віку майже чверть є зайнятими. Їх масове вибуття зі складу ресурсів праці в кінці поточного — на початку наступного десятиріччя потребуватиме відповідного заміщення молоддю. Однак з різних причин, передусім через недоліки у трудовому вихованні, частина молоді не налаштована на чесну і наполегливу працю, здобуття професії, активний пошук роботи і мобілізацію власних сил.

Низька ефективність і продуктивність роботи підприємств є також наслідком нерозвиненості в Україні ринкових інститутів. Наприклад, роздача державних замовлень наближеним до влади підприємствам не стимулює їх поліпшувати якість своєї продукції, підвищувати ефективність праці. До 2000 р. багато підприємств, переважно промислових, конкурували не так за споживача, як за державну підтримку. Про ефективність вони не замислювалися.

Після 2001 р. ситуація дещо поліпшилася, але говорити про досконалу конкуренцію ще зарано.

Утім, бувають і винятки, коли менеджмент не піклується про підвищення ефективності бізнесу, проте продуктивність підприємства зростає. Це можливо, якщо на продукцію чи послуги компанії збільшується попит на внутрішньому або зовнішньому ринку. Зростання попиту підвищує ціну, відтак збільшується і виручка підприємства. Так було з металургійними заводами та комбінатами, виручка яких стрімко зросла після підвищення цін на метали і збільшення попиту з боку Китаю. Інший приклад спонтанного зростання продуктивності — валютна криза 1998 р. Девальвація гривні призвела до здешевлення української продукції на світових ринках. Компанії-експортери збільшили обсяги продажу, а зростання виручки призвело до підвищення продуктивності.

У деяких випадках високу продуктивність компаній можна пояснити відставанням ринкової пропозиції товару (послуги) від попиту. В таких умовах компанії мають можливість завищувати ціни на свою продукцію, таким чином одночасно збільшуючи і доходи, і продуктивність. Саме така ситуація кілька років тому спостерігалася на ринку мобільного зв'язку, коли паралельно зі збільшенням кількості абонентів операторів УМС і «Київстар» зростав дохід на одного абонента.

Нині існує нагальна потреба в підвищенні ефективності праці на рівні кожного підприємства — первинної ланки суспільного виробництва в усіх галузях економіки. Керівники підприємств повинні розробляти та впроваджувати програми управління продуктивністю.

Управління продуктивністю праці (labour efficiency management) — це частина більш широкого процесу управління підприємством, яка охоплює планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання підвищення продуктивності праці. Сутність управління продуктивністю полягає в тому, щоб досягати максимально можливого рівня її підвищення за наявних економічних умов.

Управління продуктивністю праці охоплює:

— удосконалення теоретико-методологічної бази дослідження результативності та продуктивності;

— розробку та впровадження програм підвищення продуктивності;

— розроблення методів контролю й підвищення продуктивності;

— забезпечення організації планування й ефективного впровадження всіх елементів.

Продуктивність праці може підвищуватися у випадках, коли:

— обсяг продукції збільшується, а витрати знижуються (класичний випадок);

— обсяг продукції зростає швидше, ніж витрати;

— обсяг продукції залишається без змін, а витрати знижуються;

— обсяг продукції збільшується при незмінних витратах;

— обсяг продукції знижується більш повільними темпами, ніж витрати.

З огляду на ці випадки обирається управлінська стратегія щодо забезпечення підвищення продуктивності праці.

В умовах ринкової економіки дедалі більше керівників різного рівня стикаються з необхідністю розробки, впровадження і супроводу програм у галузі продуктивності праці. У світовій практиці програми підвищення та управління продуктивністю передбачають низку етапів, послідовність виконання яких забезпечує формування програми управління продуктивністю.

Оскільки підхід до формування програм підвищення та управління продуктивністю в основі своїй однаковий, наведемо *вісім послідовних етапів процесу стратегічного планування щодо проектування та розробки програми управління продуктивністю праці* [79]:

1) *внутрішня стратегічна оцінка*. На цьому етапі стратегічного планування увагу треба зосередити на внутрішніх аспектах організаційної системи, для якої розробляється програма. Слід визначити, які внутрішні фактори необхідно брати до уваги при проектуванні, розробці та здійсненні заходів у галузі управління продуктивністю праці (слабкі та сильні сторони, проблеми, можливості та наявність інших програм);

2) *зовнішня стратегічна оцінка*. Увагу треба приділити зовнішнім умовам діяльності організаційної системи, що можуть впливати

на проектування і розробку програми. Потрібно визначити, які зовнішні фактори необхідно враховувати в ході проектування і розробки заходів у галузі управління продуктивністю праці (тенденції, інші організаційні системи, проблеми, обмеження, можливості, постачальники, технології, конкуренти тощо);

3) *формулювання передумов плану*. На цьому етапі потрібно зосередити увагу на головних передумовах плану. Із багатьох зовнішніх і внутрішніх передумов слід дібрати найбільш суттєві і конкретні, яким необхідно присвоїти свій номер. Потім передумови, відповідно до їх номера, слід розмістити у матриці важливості факторів;

4) *стратегічне планування*. На цьому етапі забезпечується узгодження цілей (завдань) програми управління продуктивністю праці. Слід зосередити увагу на одержанні коротких, але чітких формулювань цілей. На цьому етапі корисно відокремити першочергові (обов'язкові) цілі (завдання) від бажаних;

5) *розробка критеріїв результативності програми*. Тут варто зосередити увагу на розробці конкретних критеріїв, за якими надалі оцінюватимуть програму управління продуктивністю праці. Пропонується вказати конкретні критерії (нормативи), за якими слід оцінювати результативність (дієвість, економічність, якість, новаторство, вигоди, затрати) заходів у галузі управління продуктивністю. Результати використовуються на більш пізній стадії розробки програми;

6) *планування заходів*. На цьому етапі увагу потрібно зосередити на розробці конкретних заходів, під які слід виділити ресурси у наступному році для проектування і розробки програми управління продуктивністю. Зокрема, необхідно сформулювати і перелічити конкретні програми, заходи і плани, під які варто виділити ресурси на наступний рік, щоб успішно розпочати здійснення програми;

7) *планування проектів*. На цьому етапі перелік первинних (на перший рік) заходів у галузі управління продуктивністю, сформульованих і узгоджених на шостому етапі, класифікується і деталізується. Потім розробляється проект, який містить послідовність виконання робіт, оцінку затрат, функції виконавців, питання

управління, аналіз витрат і вигід. Значну частину програми на цьому етапі можна вважати завершеною. Залишається звести всі результати планування, проаналізувати їх, об'єднати в єдиний загальний план і залучити відповідних працівників до вирішення конкретних питань впровадження;

8) *розгляд і оцінка програми*. Цей етап є продовженням п'ятого етапу. Мета його полягає в тому, щоб звести результати, отримані від різних груп менеджерів.

10.3.2. Світові та вітчизняний центри продуктивності

У будь-якій країні, будь-якій економічній системі продуктивність праці має особливе значення. Вона відіграє визначальну роль у житті суспільства, оскільки є основою і мірилом соціально-економічного прогресу. В усі важкі й кризові періоди уряди розвинених країн при подоланні негативних явищ спиралися на зростання продуктивності праці. Нині з огляду на глибину кризи, що охопила практично всю світову економічну систему, ця проблема також у центрі уваги.

У США при погіршенні економічного становища на початку 80-х років минулого століття підвищення продуктивності праці було проголошене головною метою економічної політики. Послідовно здійснювалися відповідні заходи у сферах управління, планування, координації продуктивності. В 1986–1990 рр. у США реалізовано п'ятирічну президентську програму підвищення продуктивності праці. Зараз у країні налічується більше десятка дослідницьких центрів продуктивності, діє загальноамериканський центр, що фінансується урядом. Центри займаються питаннями планування, вимірювання, оцінки, контролю продуктивності. У багатьох американських університетах відкрита спеціалізація з продуктивності. Діє Національна консультативна рада з продуктивності при Президентові США, до функцій якої входить об'єднання зусиль держави, академічних установ і бізнесменів щодо розробки конкретних заходів, спрямованих на підвищення продуктивності.

Японія в період післявоєнної затяжної кризи організувала курси на кращі проекти підвищення продуктивності на підприємствах. Переможцям надавався пільговий кредит на впровадження проектів. У цій країні також діє Центр продуктивності.

Центри продуктивності відкриті й у низці інших країн Азії, Європи, Африки. У 1966 р. була створена і нині працює Європейська асоціація національних центрів продуктивності, що охоплює європейські країни, а також Канаду, Ізраїль, Південну Корею. Асоціація займається дослідженнями, збиранням та обміном інформацією і досвідом між зацікавленими організаціями. Подібно до неї функціонують Азіатська організація продуктивності з центром у Токіо (18 країн) та Всеафриканська організація продуктивності (9 країн). У низці країн розроблено конкретні орієнтири, зокрема у Фінляндії виконується національна програма «Продуктивність заради майбутнього», у Сінгапурі складено програму «Продуктивність — 2000». Вони передбачають поліпшення атмосфери соціального партнерства, удосконалення трудової мотивації, підвищення кваліфікації кадрів, опанування передових методів менеджменту.

Після здобуття Україною незалежності, в січні 1992 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України на базі Науково-дослідного, проектного і впроваджувального центру організації праці (НДЦОП) було створено Національний центр продуктивності Міністерства праці України. Після низки рішень щодо реорганізації та вдосконалення системи наукових установ Міністерства праці України, потім — Міністерства праці та соціальної політики України, постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 р. № 1473 було створено *Центр продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України*. З 1993 р. Центр продуктивності став членом Європейської асоціації національних центрів продуктивності, а 13 жовтня 1997 р. Рада директорів Світової конфедерації науки з продуктивності визначила Центр продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України своїм відділенням в Україні.

Мета діяльності Центру продуктивності:

— проведення досліджень з проблем продуктивності та впровадження результатів досліджень;

— утворення державної системи нормування праці в частині розроблення міжгалузевих збірників норм праці, нормативних і методичних документів з нормування праці та забезпечення ними галузей економіки України;

— наукове обґрунтування та наукове забезпечення державної політики щодо національної класифікації робіт і професій, організація розроблення й ведення національного Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, науково-методична експертиза випусків довідника за видами економічної діяльності, виробництв, робіт та послуг.

Спираючись на досвід роботи центрів продуктивності та аналогічних організацій у різних країнах світу, Центр започаткував проведення науково-практичних та навчальних семінарів з проблем продуктивності для підприємств. Загалом у цих семінарах взяли участь 745 представників різних підприємств, установ та організацій України, у тому числі близько 280 представників малого та середнього бізнесу.

Центр продуктивності встановив партнерські стосунки з тисячами українських підприємств, установ та організацій, провів консультування, здійснив обмін досвідом та виконав науково-дослідні роботи за договорами. Крім того, Центр підтримував активні наукові та партнерські стосунки з центрами продуктивності та іншими установами й організаціями з Канади, Бельгії, Кіпру, Японії, Франції, Німеччини, Люксембургу, США, Угорщини, а також з Організацією Об'єднаних Націй та Міжнародною організацією праці. Представники Центру продуктивності регулярно брали участь у міжнародних симпозиумах, нарадах, конференціях, зборах з обміну досвідом тощо, організованих, зокрема, Організацією розвитку промисловості ООН (UNIDO), Європейською асоціацією національних центрів продуктивності, Японським агентством міжнародного розвитку, Бюро канадсько-українського партнерства та Інститутом державного управління Канади.

У 2005 р. Центром продуктивності за підтримки Японського агентства міжнародного розвитку та Міністерства праці та соціальної політики України було реалізовано українсько-японський проєкт «Сприяння розвитку руху за продуктивність в Україні». У рамках

цього проекту були проведені консультації окремих українських підприємств, зокрема ВАТ «Донмет» (м. Краматорськ) з питань планування виробництва та контролю якості, ВАТ «Берізка» корпорації АТБ з питань управління запасами, планування, впровадження у виробництво методів 5S та TPM. Крім того, фахівці, задіяні у проекті, брали участь у спільних українсько-японських семінарах з проблем управління продуктивністю та якістю.

Згідно з наказом Міністерства соціальної політики України від 28 березня 2013 р. № 151, державна науково-дослідна установа «Центр продуктивності Міністерства соціальної політики України» була ліквідована. Проте в Україні залишаються приклади галузевих центрів продуктивності, зокрема мережа установ продуктивності агропромислового комплексу. НДІ «Укראгропромпродуктивність» є головною в аграрній сфері установою, основним завданням якої визначено розроблення систем економічних норм праці і нормативів часу для агропромислового виробництва та методології управління продуктивністю підприємств і галузей АПК.

Ключові слова: виробіток (годинний, денний, місячний, річний), електроозброєність праці, енергоозброєність праці, ефективність праці, продуктивність праці, резерви зростання продуктивності праці, рентабельність праці (рентабельність сумарних витрат на персонал), рівень механізації і автоматизації праці, технічна озброєність праці, трудомісткість (технологічна, обслуговування, управління, повна), управління продуктивністю праці, фактори підвищення продуктивності праці, хімізація виробництва.

Формули для розрахунків

№	Показник	Формула	Стор.
1	2	3	4
10.1	Рентабельність праці	$R_i = \frac{D_i - Z_i}{Z_i} = \frac{P_i}{Z_i}$	534

Продовження табл.

1	2	3	4
10.2	Базова величина коефіцієнта трудової участі	$КТУ_i = \frac{TC_i^{год}}{TC_{оп}^{год}}$	537
10.3		$КТУ_i = \frac{TC_i^{міс}}{TC_{мін}^{міс}}$	538
10.4		$КТУ_i = \frac{TC_i^{год(міс)}}{TC^{год(міс)}}$	538
10.5	Інтегральний показник ефективності праці	$E = \sum_{i=1}^n \frac{\Pi_i}{N_i}$	542
10.6	Виробіток	$W = \frac{Q}{T}$	544
10.7	Виробіток годинний	$W_{год} = \frac{Q}{T_{людино-годин}}$	544
10.8	Виробіток денний	$W_{ден} = \frac{Q}{T_{людню-днів}}$	545
10.9		$W_{ден} = W_{год} \cdot T_{роб.дн}$	545
10.10	Виробіток місячний	$W_{міс} = \frac{Q_M}{\bar{Q}_o}$	545
10.11		$W_{міс} = W_{ден} \cdot T_{міс} = W_{год} \cdot T_{роб.дн} \cdot T_{міс}$	545
10.12	Трудомісткість	$t = \frac{1}{W} = \frac{T}{Q}$	545
10.13	Співвідношення між виробітком та трудомісткістю	$\% \Delta W = \frac{\% \Delta t}{100\% - \% \Delta t} \cdot 100\%$ $\% \Delta t = \frac{\% \Delta W}{100\% + \% \Delta W} \cdot 100\%$	546
10.14	Натуральний метод вимірювання продуктивності праці	$W = \frac{q}{T}$	548

Продовження табл.

1	2	3	4
10.15	Умовно-натуральний метод вимірювання продуктивності праці	$W = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \cdot k_i}{\sum_{i=1}^n T_i}$	549
10.16	Вартісний метод вимірювання продуктивності праці	$W = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \cdot p_i}{\sum_{i=1}^n T_i}$	550
10.17	Норматив чистої продукції	$H_{чп} = 3_{np} + 3_{np} \cdot K_s + П_n$	553
10.18	Нормативна чиста продукція	$HЧП = \sum_{i=1}^n Q_i \cdot H_{чп,i}$	553
10.19	Трудовий метод вимірювання продуктивності праці	$W = \frac{\sum_{i=1}^n q_i \cdot t_{н,i}}{\sum_{i=1}^n T_i}$	554
10.20	Індивідуальний індекс продуктивності	$I_w = \frac{q_1}{T_1} \cdot \frac{q_0}{T_0}$	555
10.21	Можливий приріст продуктивності праці	$\Delta W = \frac{\sum_{i=1}^n \Delta \mathcal{C}_i}{\mathcal{C}_{ум} - \sum_{i=1}^n \Delta \mathcal{C}_i} \cdot 100\%$	562
10.22	Умовна чисельність персоналу	$\mathcal{C}_{ум} = \frac{Q_{нн}}{W_{баз}} = \mathcal{C}_{баз} \cdot I_Q$	563

Контрольні запитання та завдання

1. Дайте визначення поняття «ефективність праці».
2. Якими основними показниками характеризується ефективність праці?
3. Дайте визначення категорії «продуктивність праці».
4. Назвіть відомі вам види трудомісткості.
5. Назвіть методи вимірювання продуктивності праці.
6. Вкажіть недоліки і переваги кожного методу вимірювання продуктивності праці.
7. Охарактеризуйте показники вартісної оцінки продукції у вартісному методі вимірювання продуктивності праці.
8. Що мають на увазі під факторами зростання продуктивності праці?
9. Дайте визначення поняття «резерви підвищення продуктивності праці».
10. Що ви знаєте про центри управління продуктивністю?

Тест

1. Результати праці можуть характеризуватися ...

- a) науковою цінністю продукту;
- b) кількістю відпрацьованих людино-годин;
- c) конкурентоздатністю продукту;
- d) обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції;
- e) кількістю живої праці;
- f) розмірами прибутку;
- g) кількістю уречевленої праці.

2. До техніко-організаційних факторів зростання ефективності праці відносять ...

- a) розумові та фізичні здібності працівника;
- b) характер розв'язуваних завдань;
- c) складність роботи;
- d) структуру персоналу;
- e) технічну оснащеність;
- f) рівень використання досягнень НТП;
- g) режим роботи.

3. Продуктивність праці характеризується ...

- a) обсягом випущеної продукції;
- b) обсягом випущеної за одиницю часу продукції у розрахунку на одного працюючого;
- c) кількістю продукції, що має бути виготовлена за одиницю часу;
- d) жодної правильної відповіді.

4. Яке з понять характеризує виробіток?

- a) Кількість продукції, вироблена в середньому на одному верстаті;
- b) вартість виробленої продукції на одного середньооблікового працівника промислово-виробничого персоналу (робітника);
- c) час на виробництво запланованого обсягу продукції;
- d) номенклатура продукції, що випускається.

5. Трудомісткість виробництва — це ...

- a) затрати робочого часу на одиницю продукції;
- b) обернений показник виробітку;
- c) чисельність працівників на одиницю продукції;
- d) усе перелічене є правильним.

6. Приріст продуктивності праці за кожним i -м фактором визначається за формулою:

$$a) \Delta W = \frac{\sum_{i=1}^n \Delta Q_i}{Q_{\text{ум.}} - \sum_{i=1}^n \Delta Q_i} \cdot 100\%$$

$$b) \Delta W = \frac{\Delta \mathcal{C}_i}{\mathcal{C}_{\text{ум.}} - \sum_{i=1}^n \Delta \mathcal{C}_i} \cdot 100\%;$$

$$c) \Delta W = \frac{\Delta \mathcal{C}_i}{\mathcal{C}_{\text{ум.}} - \Delta \mathcal{C}_i} \cdot 100\%,$$

де $\Delta \mathcal{C}_i$ — абсолютна чи умовна економія чисельності працівників під впливом використання i -го резерву;

$\mathcal{C}_{\text{ум.}}$ — умовна чисельність персоналу.

7. Якщо обсяг виробництва продукції збільшується, а витрати праці залишаються незмінними, то продуктивність праці ...

- a) залишається незмінною;
- b) підвищується;
- c) знижується.

8. Як зміниться продуктивність праці, якщо виробіток продукції за годину становив 12 деталей, а після впровадження нової технології трудомісткість знизилася на 20 %?

- a) Залишиться незмінною;
- b) знизиться на 20 %;
- c) підвищиться на 25 %;
- d) підвищиться на 20 %.

9. Найточніший результат при визначенні продуктивності праці в умовах ринкової економіки дає використання у розрахунках показника ...

- a) валової продукції;
- b) товарної продукції;
- c) реалізованої продукції;
- d) нормативно-чистої продукції.

10. Продуктивність праці — це складова групи показників ...

- a) живої конкретної праці;
- b) уречевленої (минулої) праці;
- c) живої та минулої праці.

Тема 11

Політика доходів і оплата праці

У цій темі розкривається суть поняття «політика доходів» та розглядається механізм здійснення політики доходів. Наведено види, структуру та джерела доходів домогосподарств. Пояснюються основні методи державного регулювання доходів та методика встановлення величини прожиткового мінімуму, мінімального споживчого бюджету та межі малозабезпеченості.

Розглянуто систему організації оплати праці на підприємстві та її основні елементи: тарифну систему, форми і системи оплати праці, нормування праці, преміювання. Розказано про формування фонду заробітної плати та проаналізовано сучасні можливості стимулювання праці, особливу увагу приділено системам преміювання.

Зміст теми

11.1. Політика доходів як аспект соціально-економічної політики держави

11.1.1. Загальне поняття політики доходів

11.1.2. Види, структура та джерела доходів домогосподарств

11.1.3. Державне регулювання доходів населення

11.2. Організація оплати праці на підприємстві

11.2.1. Теоретичні основи організації оплати праці

11.2.2. Структура фонду заробітної плати

11.3. Політика підприємства щодо стимулювання праці

11.3.1. Загальна характеристика систем матеріального стимулювання праці

11.3.2. Сучасні підходи до стимулювання працівників

11.1. Політика доходів як аспект соціально-економічної політики держави

11.1.1. Загальне поняття політики доходів

Політика доходів здійснюється на основі взаємодії механізмів державного і ринкового регулювання на макро- та мікрорівнях. Зазначене регулювання має враховувати принципи соціальної справедливості та ринкової свободи, забезпечувати поєднання соціальної гармонії та ринкової ефективності.

Політика доходів трансформується з розвитком світової економіки. У соціально орієнтованій ринковій економіці вона є невід'ємною частиною державного регулювання, що забезпечує економічне зростання та розвиток вільної людини.

Політика доходів — це сукупність установлених державою норм, правил та заходів, розроблених на їх основі, що впливають на рівень доходів, інфляцію та ціни.

На макрорівні політика доходів здійснюється органами державної влади. Вона охоплює законодавчі та нормативні заходи, спрямовані на скорочення розриву в доходах високозабезпечених та малозабезпечених груп населення, зниження інфляції, соціальний захист непрацевдатних та безробітних.

На цьому рівні встановлюються загальні інституціональні норми для країни, галузі, регіонів, організаційно-правових форм підприємств. Вони закріплюються у різних нормативних документах, генеральних, галузевих і територіальних угодах.

Держава за допомогою податкових, бюджетних, кредитних та адміністративних заходів здійснює перерозподіл доходів з метою підвищення обороноздатності, охорони суспільного порядку, розвитку науки, культури, освіти, забезпечення ефективної зайнятості, утримання непрацевдатної частини населення. Реальні можливості держави у перерозподілі доходів та фінансуванні суспільного сектора залежать від низки об'єктивних соціально-економічних чинників:

- розміру валового внутрішнього продукту (ВВП), його динаміки та структури;
- купівельної спроможності національної валюти;
- демографічних тенденцій;
- традиційно сформованих функцій та інституцій державного регулювання на усіх рівнях;
- частки тіньового сектора у ВВП.

На мікрорівні відбувається купівля-продаж праці; суб'єкти господарювання встановлюють системи оплати праці, соціальних виплат і соціальних послуг, відраховують кошти на благодійні цілі, оплачують навчання своїх співробітників за контрактами, формують підприємницький дохід. На цьому рівні укладають колективні договори між адміністрацією підприємства і представниками працівників.

Механізм здійснення політики доходів (the mechanism of policy incomes) — це цілісна функціонуюча система, що охоплює взаємодію державних і ринкових, адміністративних і правових, економічних і соціальних нормативів.

Розвиток політики доходів передбачає зміцнення інституціональних основ їхнього регулювання. Політика доходів в Україні здійснюється на основі розмежування повноважень законодавчої, виконавчої і судової влади на усіх рівнях управління державою.

Кошти на здійснення соціальних програм і на оплату праці працівників бюджетної сфери щорічно виділяються при розробці та затвердженні Закону «Про Державний бюджет України». Міністерство соціальної політики України контролює дотримання Кодексу законів про працю й інших нормативно-правових актів у сфері доходів. Державна податкова служба України та її органи здійснюють контроль за дотриманням податкового законодавства, правильністю обчислення, повнотою та своєчасністю сплати до бюджетів, державних цільових фондів податків, зборів і обов'язкових платежів.

Державне регулювання доходів охоплює:

- законодавчі і нормативні акти, що регулюють оподаткування;
- державне і колдоговірне регулювання заробітної плати (установлення державою мінімальної заробітної плати, участь разом

із профспілками й об'єднаннями роботодавців у розробці генеральних і галузевих угод);

- бюджетне фінансування соціальних трансфертів;
- державні позабюджетні соціальні фонди;
- порядок залучення коштів фізичних і юридичних осіб (недержавних фондів й інших некомерційних організацій) для вирішення соціальних проблем;
- систему пільг для зазначених осіб і підприємницьких структур, що здійснюють благодійну діяльність.

Завданнями державних органів влади є прийняття нормативних актів, що регулюють загальні принципи політики доходів; встановлення системи державних мінімальних соціальних стандартів, порядку оплати праці працівників бюджетної сфери; розроблення державних цільових соціальних програм, визначення обсягів та механізмів їх фінансування. У свою чергу органи влади на територіальному рівні розподіляють отримані ними трансферти відповідно до цільового призначення, розробляють територіальні соціальні програми та встановлюють порядок їх фінансування, організовують надання соціальної допомоги через субсидії та пільги. Муніципальні органи здійснюють соціальні програми на своєму рівні та забезпечують соціальну підтримку населення.

Політика доходів впливає на мотиваційні та ціннісні орієнтації, ставлення до праці. Вона відіграє важливу роль у розвитку зворотних зв'язків між державою, суспільством та окремими індивідами. Інститути державного регулювання доходів повинні діяти за принципом: держава існує для людей, а не люди для держави.

Механізм політики доходів має забезпечувати захист доходів і заощаджень громадян від збитків (працівників неплатоспроможних підприємств, вкладників банків, що розорилися, тощо), устанавлювати відповідальність за нанесення збитків і визначати порядок їхньої компенсації за рахунок винної сторони.

Нині державне регулювання доходів має забезпечуватись такими першочерговими заходами: перегляд Податкового кодексу;

розроблення заходів для уможливлення реалізації норм законів України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про прожитковий мінімум»; розвиток правових основ соціального партнерства; реформування системи пенсійного забезпечення; розробка державних і територіальних соціальних програм.

Основними пріоритетами політики доходів у поточному періоді є забезпечення соціально-політичної стабільності та гарантій конституційних прав громадян у сфері праці, соціального захисту, освіти, охорони здоров'я, культури; забезпечення житлом; скорочення і ліквідація заборгованостей із заробітної плати; формування середнього класу; боротьба з бідністю. До актуальних завдань також належить реформування системи соціального страхування.

Здійснення зазначених заходів дасть змогу підвищити роль заробітної плати як основного джерела доходів населення і стимулу до ефективної трудової діяльності, збільшити частку податків з фізичних осіб у формуванні дохідної частини бюджету, підтримувати розумне співвідношення між доходами працездатних і непрацездатних громадян, забезпечити мінімальні гарантії доходів населення, надавати підтримку непрацездатним і малозабезпеченим громадянам.

Політика доходів передбачає розмежування короткострокових, середньострокових і довгострокових програм. Виконання короткострокових програм є передумовою для здійснення середньострокових програм. У середньострокових прогнозах і програмах розвитку економіки країни передбачається уповільнення тенденції до зниження реальних доходів населення на основі стабілізації економіки. У довгостроковій перспективі можливе суттєве підвищення реальних доходів населення. Основою стійкого розвитку в цей період повинно стати зростання ролі реального сектора економіки.

Важливою умовою здійснення ефективної політики доходів є визначення оптимальних меж державного і ринкового регулювання. Ринкове регулювання доходів здійснюється на основі

співвідношення попиту та пропозиції на працю й інші товари, конкуренції.

У ринковій економіці громадяни вільно обирають джерела доходів — від трудової та підприємницької діяльності, від власності на фактори виробництва. Доходи населення формують платоспроможний попит і водночас залежать від нього. Ринковий механізм саморегулювання встановлює ціну факторів виробництва. Державне регулювання доходів створює умови для встановлення взаємозв'язку доходів з факторами виробництва, коригує ринковий механізм і не знижує зацікавленості громадян у збільшенні особистих доходів.

Результативність діючої політики доходів можна оцінювати за макроекономічними показниками — добробутом, рівнем і якістю життя, виробництвом ВВП на особу, рівнем доходів на особу, скороченням їхньої диференціації, рівнем реальної заробітної плати та зайнятості тощо. Звичайно, на ці показники впливає не тільки політика доходів, але й політика зайнятості, науково-технічна політика тощо. Але головним джерелом економічного зростання є людський капітал, інтелектуальна власність, реалізація трудових і підприємницьких здібностей кожної людини.

Результати політики доходів можна оцінювати за питомою вагою середнього класу. Якщо він складає більше половини населення, то доходи в суспільстві розподілені досить рівномірно і умови для зростання добробуту створені. У розвинених країнах питома вага середнього класу досягає 70 %.

Результати політики доходів відображаються у динаміці показників соціальної напруженості, як-от рівень участі у страйках, акціях протесту тощо. Їхнє зниження свідчить про ефективність політики доходів. Для її оцінки важливим є також показник співвідношення легальних і нелегальних доходів, частки тіньової економіки у ВВП.

11.1.2. Види, структура та джерела доходів домогосподарств

Доходи населення в ринковій економіці становлять сукупність надходжень грошових і натуральних засобів за визначений проміжок часу, що використовуються фізичними особами з метою споживання і накопичення.

Доходи населення — сукупність грошових і натуральних засобів, що формуються за рахунок власної праці й інших джерел і використовуються для підтримки фізичного, морального, економічного та інтелектуального стану людини на певному рівні задоволення її потреб.

Проте більш поширеним є поняття «доходи домогосподарств». *Домогосподарство* — сукупність осіб, які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують та витрачають кошти. Ці особи можуть перебувати в родинних стосунках або стосунках свояцтва, не перебувати у будь-яких із цих стосунків або бути і в тих, і в інших стосунках. Домогосподарство може складатися з однієї особи. Оскільки частка домогосподарств, у складі яких є особи, не пов'язані родинними стосунками, складає 0,46 % від їх загальної кількості (0,6 % — від кількості домогосподарств за виключенням однаків), то в сучасних економічних умовах поняття «домогосподарство» і «сім'я» дуже близькі.

Сукупні ресурси домогосподарства є показником його матеріальної забезпеченості. Вони складаються із:

- загального доходу;
- використаних заощаджень;
- надходжень від продажу нерухомості, особистого та домашнього майна;
- приросту в обстежуваному періоді позик, кредитів, боргів, узятих домогосподарством;
- повернутих домогосподарству боргів.

Загальний дохід домогосподарства складається з грошового та негрошового доходів. У свою чергу, *грошовий дохід*

домогосподарства складається із суми грошових надходжень, одержаних членами домогосподарства у вигляді оплати праці (за винятком податку на доходи фізичних осіб та обов'язкових відрахувань), доходів від підприємницької діяльності та самозайнятості, доходів від власності (у вигляді відсотків, дивідендів, продажу акцій та інших цінних паперів), продукції особистого підсобного господарства та продуктів, отриманих у порядку самозаготівель, пенсій, стипендій, соціальних допомог (пільг і субсидій готівкою на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива, компенсаційних виплат за невикористане право на санаторно-курортне лікування, за пільговий проїзд окремих категорій громадян тощо), грошової допомоги від родичів та інших осіб, а також інших грошових доходів. *Негрошовий дохід домогосподарства* складається з вартості спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства (за винятком поточних витрат на її виробництво), у порядку самозаготівель, суми безготівкових пільг і субсидій на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива, а також суми пільг на оплату товарів і послуг з охорони здоров'я, туристичних послуг, путівок на бази відпочинку тощо, на оплату послуг транспорту, зв'язку, вартості подарованих родичами та іншими особами продовольчих товарів.

Загальну схему формування показників «грошовий дохід», «загальний дохід» та «сукупні ресурси», згідно з Методикою розрахунку показників доходів та ресурсів домогосподарств (затвердженою наказом Державної служби статистики України від 28.11.2014 р. № 372, зі змінами, затвердженими наказом Державної служби статистики України від 23.12.2019 р. № 433), можна представити у вигляді схеми, зображеної на *рис. 11.1.*

Оплата праці

- + Дохід від підприємницької діяльності та самозайнятості
- + Дохід від продажу сільськогосподарської продукції
- + Дохід від власності (дивіденди від акцій та інших цінних паперів, відсотки по вкладах, доходи від здачі внайми нерухомості тощо)
- + Пенсії
- + Стипендії
- + Допомоги, пільги, субсидії та компенсаційні виплати, надані готівкою, у тому числі:
 - допомога по безробіттю
 - допомога малозабезпеченим сім'ям
 - допомоги на дітей
 - субсидії та пільги готівкою на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива
 - інші
- + Грошова допомога від родичів та інших осіб
- + Аліменти
- + Інші грошові доходи

= Грошовий дохід

Вартість спожитої продукції, отриманої з особистого підсобного господарства та від самозаготівель

- + Пільги та субсидії безготівкові на оплату житлово-комунальних послуг, електроенергії та палива
- + Пільги безготівкові на оплату товарів та послуг з охорони здоров'я, туристичних послуг, путівок на бази відпочинку тощо
- + Пільги безготівкові на оплату послуг транспорту, зв'язку
- + Грошова оцінка допомоги від родичів та інших осіб продовольчими товарами

= Негрошовий дохід

Загальний дохід (сума грошового та негрошового доходів)

- + Використання заощаджень, позики та повернені домогосподарству борги
- + Надходження від продажу нерухомості
- + Надходження від продажу особистого і домашнього майна

= Всього сукупних ресурсів

Рис. 11.1. Загальна схема формування сукупних ресурсів домогосподарства

Розглянемо окремі елементи зазначеної структури сукупних ресурсів домогосподарств.

1. *Оплата праці* — це регулярно одержувана винагорода за вироблену продукцію або надані послуги, за відпрацьований час, включаючи оплату щорічних відпусток, святкових днів та іншого невідпрацьованого часу, оплачуваного відповідно до трудового законодавства і колективних трудових договорів. Її джерелом є фонд заробітної плати.

Оцінюючи поняття «оплата праці» з позицій політики доходів, варто визнати, що в ній закладено більш твердий принцип, ніж загальновідомий «кожному за його працю». Його використання в колишньому СРСР та інших країнах із планово-розподільною системою господарювання передбачало оцінку кількості та якості праці. У країнах з ринковою економікою або перехідних до неї використовується оцінка доходу від праці як фактора виробництва, пов'язаного не лише з кількістю та якістю праці, але й з ринковими умовами її застосування. Можна багато працювати, але якщо продукт праці не буде з якихось причин реалізований (наприклад, через відсутність попиту), то не буде і доходу.

Нове розуміння принципів розподілу за працею змінило умови функціонування багатьох галузей економіки. Виникла проблема дотацій у вугільній промисловості, сільському господарстві. В силу вступив закон природного економічного відбору: «виживає» той підприємець і працівник, який краще пристосувався до існування в умовах ринку, що визначаються такими змінними величинами, як прибуток, ціна факторів виробництва, заробітна плата, попит та пропозиція.

2. Під *підприємницьким доходом* мають на увазі прибуток, прирівняні до нього доходи або змішаний дохід, що визначаються за вирахуванням сплачених підприємцем відсотків і ренти та з додаванням отриманих ним доходів від власності.

Прибуток корпорацій використовується за трьома основними напрямками: сплата податків на прибуток, виплата дивідендів і спрямування на інвестування нерозподіленого прибутку. Виплати за акціями отримують домашні господарства, які є власниками акцій і відповідно підприємств.

Стосовно так званих некорпоративних підприємств, зокрема підприємств, що належать домашнім господарствам, важко розмежувати активи і зобов'язання підприємства та активи і зобов'язання їхніх власників. Відповідно важко класифікувати окремі види доходів. Так, у випадку сімейного підприємства, власники якого одночасно є його працівниками, виникає питання щодо доходу власників: розглядати його як заробітну плату чи як підприємницький дохід (прибуток). У таких підприємствах члени домашнього господарства здійснюють неоплачувані роботи, а власник і підприємець поєднуються в одній особі, у зв'язку з чим дохід від трудової діяльності невіддільний від доходу власника або підприємця. Одержувані останніми доходи розглядаються як *змішані доходи*.

3. В умовах переходу до ринкової економіки роль особистого підсобного господарства у формуванні доходів населення зростає. *Доходи від продажу продуктів сільського господарства* охоплюють виручку від продажу худоби й іншої сільськогосподарської продукції на ринках, заготівельним організаціям споживчої кооперації, фермерським і державним господарствам, різним організаціям тощо.

Доходи від особистого підсобного господарства є частиною доходів громадян від самозайнятості, тобто діяльності з виробництва товарів і послуг у домашніх умовах, роботи не за наймом. Джерелами доходів від особистого підсобного господарства виступають праця, земля й інвестиції, при цьому доходи утворюються в результаті виробництва сільськогосподарської продукції на присадибній ділянці родини або окремого громадянина. Доходи від особистого підсобного господарства впливають на зростання сукупних доходів і зниження диференціації доходів населення, особливо сільського.

При обстеженні домашніх господарств беруть до уваги не всі їхні грошові доходи. Не зважають на вилучення із заощаджень, позики на споживчі цілі, взяті й повернуті борги. Крім того, громадяни одержують інші види доходів від самозайнятості, надаючи послуги іншим громадянам і одержуючи плату за них готівкою, що не відображається у документах.

4. Доходи домогосподарств від власності включають:

- доходи за акціями, відсотки, виплати за пайовою участю працівників у власності підприємства, установи, організації;
- відсотки за вкладками, що належать вкладникам кредитних організацій;
- виплати доходу за державними цінними паперами;
- доходи від продажу нерухомості на вторинному ринку житла.

Серед доходів від власності на капітал найбільш поширеними є дивіденди за акціями. Їх можна розглядати як процентний дохід на реальний капітал, придбаний підприємством на гроші, надані особою, що купила акції. Водночас власника акцій можна розглядати як власника відповідної частки статутного капіталу підприємства, і тоді дивіденд може трактуватися як частина доходу від надання цієї частки в користування підприємству.

Частину доходів господарства одержують за рахунок надання в борг грошового капіталу у вигляді відсотків за позиками. Гроші не належать до економічних ресурсів, однак їхнє запозичення дає змогу здобувати або орендувати ресурси, що використовуються у виробництві. Залучаючи грошовий капітал, підприємці одержують таким чином можливість користування реальними факторами виробництва й одержання пов'язаних з цим доходів.

Відсоток — це та ціна, яку доводиться платити за залучення грошей. Відповідно під відсотком мають на увазі суму, яку боржник сплачує кредиторів за визначений період часу без повного або часткового погашення основної суми боргу. Відсоток є доходом від власності на грошові кошти, який одержують власники депозитів, облігацій, цінних паперів (крім акцій), позикових коштів і деяких інших аналогічних активів.

Доходи від власності на землю — це доходи, які отримує власник за передачу її у користування іншим інституціональним одиницям — підприємствам. Власники землі надають її на основі контрактів або орендних договорів, за якими користувачі зобов'язуються виплачувати дохід у вигляді ренти.

Як дохід домогосподарств від власності розглядається також розрахунковий дохід власників страхових полісів, що додається після

закінчення терміну страхування до вартості поліса. Резерви на випадок страхового ризику і резерви дивідендного страхування використовуються страховими компаніями, але їхніми власниками є домашні господарства. Ці кошти можуть інвестуватися в цінні папери й інші активи, за якими надходять доходи. Такі доходи є доходами домогосподарств, що володіють, наприклад, полісом страхування майна, реінвестованими в чистий власний капітал домашніх господарств у резервах страхування. Аналогічно розглядаються доходи від резервів пенсійних фондів, що належать домогосподарствам і не входять до власного капіталу фондів.

5. *Пенсії, стипендії, дотації та інші виплати* із соціального забезпечення, а також безкоштовні послуги, що складають частину сукупних доходів домогосподарств, належать до такого виду доходів, як *соціальні трансферти*. У натуральній формі вони складаються з товарів, індивідуальних ринкових і неринкових послуг, наданих конкретним домашнім господарствам.

Соціальні трансферти (social transfers), або трансфертні платежі, становлять цілеспрямовану операцію перерозподільного характеру, що полягає в передачі ресурсів у грошовій і натуральній формах державними й некомерційними організаціями (професійними, релігійними, благодійними тощо) населенню, насамперед на безоплатній основі.

Завдання, що вирішуються системою соціальних трансфертів, можна розділити на кілька груп:

- 1) забезпечення населення соціально значущими послугами;
- 2) скорочення розриву у рівні матеріального забезпечення працюючих і непрацюючих членів суспільства, підвищення життєвого рівня різних соціальних груп населення, не залученого в трудовий процес;
- 3) пом'якшення негативних зовнішніх ефектів, притаманних періоду пристосування населення до умов ринку, — зростання бідності, безробіття тощо. Особливо це стосується соціальних утриманців, у яких можливості адаптації до ринкових умов багато в чому залежать від величини соціальних трансфертів;
- 4) забезпечення необхідної кількості та структури відтворення ресурсів праці.

Соціальні трансферти є невід'ємною частиною політики держави в соціальній сфері. Система соціальних трансфертів становить одну з передумов забезпечення соціальної справедливості в суспільстві, створення і підтримки політичної стабільності.

Соціальні трансферти можуть здійснюватись у формі соціальної допомоги, шляхом надання сукупності державних соціальних гарантій, включаючи соціальні пільги окремим категоріям населення (категоріальні соціальні послуги), у рамках соціального страхування (добровільного корпоративного й обов'язкового державного).

За допомогою соціальних трансфертів відбувається перерозподіл податкових надходжень, отриманих від усіх платників податків, визначеним категоріям населення, що зменшує нерівність доходів у суспільстві. Через інститут соціальних трансфертів у формі соціальної допомоги реалізується концепція мінімального гарантованого доходу.

Трансферти, здійснювані через систему соціального страхування, мають захистити населення від різних соціальних ризиків, що призводять до втрати працездатності та доходу. Для цієї категорії трансфертів, на відміну від попередніх, характерним є не тільки перерозподіл, але і своєрідне попереднє накопичення коштів, у тому числі іноді й особистих, що утворюють страхові фонди з метою подальшої виплати визначеного обсягу коштів при настанні страхового випадку.

6. *Доходи від особистого підсобного господарства* можуть бути не тільки у грошовій, але й у негрошовій (натуральній) формі. *Натуральні доходи* представлені продуктами, що використовуються виробниками для власного споживання або бартерного обміну на товари і послуги з іншими громадянами. Споживання продукції особистого підсобного господарства дає змогу домогосподарству заощадити грошові кошти, зменшити частку витрат на харчування в структурі грошових витрат.

7. *Заощадження домогосподарств* посідають особливе місце серед інших видів сукупних доходів, оскільки перебувають на стику інтересів громадян, держави й організацій, що спеціалізуються на наданні фінансових послуг.

З одного боку, заощадження є найважливішим показником рівня життя, безпосередньо пов'язаним зі споживанням, доходами і витратами населення. З іншого боку, заощадження населення становлять цінний ресурс економічного розвитку, джерело інвестування і кредитування господарства.

Економісти визначають заощадження як дохід після сплати податків, не витрачений на придбання споживчих товарів. Виділяють такі види заощаджень:

- внески і депозити в банках у гривнях та іноземній валюті, у тому числі на пластикових картках;
- готівка на руках у населення;
- вкладення населення в цінні папери;
- резерв страхових внесків населення.

У світі заощадження населення складають близько 80 % у загальному обсязі інвестиційного капіталу. Тому для поживлення національної економіки залучення коштів населення є одним із першочергових заходів. У зв'язку з цим варто вирішити дві проблеми, а саме: розвиток нових форм заощаджень фізичних осіб (як-от: анонімні внески, довгострокове страхування життя, інвестування в дорогоцінні метали та ін.); захищеність заощаджень населення.

Валовий дохід домогосподарства (*Gross income*) (відповідно до EU-SILC (EU Statistics on Income and Living Conditions) — статистики доходів і умов життя в Європейському Союзі) — доходи, отримані протягом певного звітного періоду членами домогосподарства та домогосподарством у цілому, до вирахування податку на доходи фізичних осіб, постійних податків на багатство, обов'язкових внесків на соціальне страхування працівників, але після врахування отриманих трансфертів між домогосподарствами.

Наявний дохід домогосподарства (*Disposable income*) (відповідно до EU-SILC) — валовий дохід домогосподарства за вирахуванням податку на доходи фізичних осіб, податків на багатство, обов'язкових внесків на соціальне страхування працівників, сплачених трансфертів між домогосподарствами.

На доходи домогосподарств впливає рівень споживчих цін. Тому в політиці доходів і заробітної плати слід враховувати динаміку

номінальних і реальних доходів. *Номінальні доходи* (*nominal incomes*) охоплюють усю суму кінцевих доходів. Для визначення *реальних доходів* (*real incomes*) домогосподарств номінальні доходи коригуються на *індекс споживчих цін*, що визначається як зміна вартості основних споживчих товарів і послуг за визначений період, виражена у відсотках. Індекс споживчих цін впливає на *купівельну спроможність номінальних доходів* домогосподарств. Остання відображає потенційні можливості придбання товарів і послуг домогосподарствами, виражені через співвідношення кінцевих доходів з величиною *прожиткового мінімуму*. Його вартість зростає зі зростанням індексу споживчих цін. Тому зростання індексу споживчих цін свідчить про зниження купівельної спроможності кінцевих доходів домогосподарств.

В аналізі та прогнозуванні рівня життя населення використовують також показники середньодушового доходу. Середньодушовий грошовий дохід визначається діленням суми кінцевих доходів на чисельність населення в країні. Аналогічно розраховуються й інші середньодушові показники.

Дотепер йшлося про офіційні доходи. Однак певна частина доходів пов'язана з тіньовою економікою. Під *тіньовою економікою* мають на увазі приховану економічну діяльність, до якої належать:

- економічна діяльність, що не стосується незаконного бізнесу, але в якій приховують або занижують доходи, здійснюють операції, що не відображаються у звітності, здійснюють неофіційний найм працівників, занижують величину виплаченої заробітної плати з метою ухилення від сплати податків, внесків із соціального забезпечення та інших зобов'язань;

- неформальна економічна діяльність, здійснювана в законних видах діяльності індивідуальними виробниками або некорпоративними підприємствами, тобто підприємствами, що належать окремим особам, домашнім господарствам, які не оформляються як особи, котрі здійснюють економічну діяльність;

- нелегальна, що підпадає під кримінальну відповідальність, економічна діяльність, яка охоплює незаконні види виробництва і послуг.

Більшість країн враховують перші дві групи економічної діяльності та не включають незаконну.

До *прихованих доходів* належать, зокрема, доходи осіб, що здійснюють неоформлену індивідуальну підприємницьку діяльність, як-от: виробництво продукції на продаж в особистих підсобних господарствах, продаж товарів приватними особами на ринках, послуги з будівництва, що здійснюються неформальними бригадами, послуги приватного перевезення, юридичні послуги, послуги з ремонту одягу, взуття, побутової техніки, індивідуальні послуги у галузі науки і культури (наприклад, навчання музиці, репетиторство, послуги перекладачів) тощо.

11.1.3. Державне регулювання доходів населення

Загальне поняття про державне регулювання доходів наведено у п. 11.1.1 цієї теми.

Державне регулювання доходів полягає в їхньому перерозподілі через бюджет шляхом диференційованого оподаткування різних груп одержувачів доходів і соціальних виплат населенню.

При цьому значна частка національного доходу переходить від верств населення з високими доходами до верств з відносно низькими доходами, що призводить до збільшення сукупних витрат споживачів і, отже, обсягів споживання товарів і послуг. Таким чином, можна вважати, що основна мета держави в регулюванні грошових доходів полягає у забезпеченні можливості споживання кожним індивідумом набору товарів і послуг не нижче мінімального, що закладено в основу прожиткового мінімуму.

Держава, організуючи через бюджет перерозподіл доходів населення, формує умови для нормального відтворення праці, сприяє ослабленню соціальної напруженості. Ступінь впливу держави на процес перерозподілу доходів, як свідчить світовий досвід, можна виміряти за показниками обсягу і динаміки витрат на соціальні потреби за рахунок бюджетів усіх рівнів.

Якщо виходити з цих критеріїв, то можна вважати, що в розвинутих країнах активність держави у перерозподілі доходів досить висока. Так, у США в післявоєнні роки на частку трансфертних платежів припадало не менше 60 % витрат федерального бюджету і 15 % валового національного продукту. Варто зазначити, що за рівнем перерозподілу доходів США не займають лідерські позиції, тому що є держави, де зазначені показники ще вищі. Особливо великий перерозподіл особистих доходів спостерігається у низці західноєвропейських країн (Австрія, Іспанія, скандинавські країни), але за ступенем вирівнювання доходів усі країни світу випередила Швеція.

Можливості держави в регулюванні й перерозподілі доходів багато в чому обмежуються бюджетними надходженнями. Нарощування соціальних витрат понад податкові надходження призводить до появи бюджетного дефіциту й інфляції. Саме така ситуація характерна для української економіки періоду ринкових реформ.

Методи державного регулювання доходів і споживання населення, що використовуються у вітчизняній економіці, наведені у *табл. 11.1*.

Таблиця 11.1

Методи регулювання доходів і споживання

Прямі (адміністративні заходи)	Непрямі (економічні заходи)
<ul style="list-style-type: none"> — трансфертні платежі; — індексація доходів; — державні соціальні гарантії; — адміністративне регулювання цін; — соціальні програми 	<ul style="list-style-type: none"> — податки; — податкові пільги; — соціальні відрахування у позабюджетні фонди; — використання коштів благодійних фондів

Серед прямих (адміністративних) методів державного регулювання особливу роль відіграють *трансфертні платежі*, що мають істотно знижувати ступінь майнової нерівності. Проводячи відповідну фінансову політику, стягуючи податки з підприємств і особистих доходів, держава акумулює кошти в бюджеті та позабюджетних фондах, щоб потім здійснювати трансфертні платежі, використовувати їх на соціальні потреби. Отже, за рахунок бюджету й позабюджетних фондів, використовуючи систему соціальних гарантій

та соціального захисту, держава проводить широкомасштабний перерозподіл і регулювання доходів.

Надзвичайно гострою проблемою регулювання рівня доходів є створення ефективного механізму їх індексації. Особливо важливою є індексація доходів соціально вразливих груп населення (мало-забезпечених, пенсіонерів, інвалідів, осіб з фіксованою заробітною платою).

Індексація грошових доходів населення — встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг [11].

Економічно виправданим вважається диференційований підхід до індексації доходів. Повна індексація (відсоток підвищення заробітної плати й інших виплат на відсоток зростання цін і тарифів) неможлива, і в ній немає необхідності, оскільки індексація понад граничний рівень доходів «розкручуватиме» інфляційну спіраль. Крім того, часткове зростання доходів працюючих громадян можливе за рахунок підвищення їхнього трудового внеску, поліпшення кількісних і якісних результатів праці, які винагороджуються заохочувальними виплатами, що включаються до заробітної плати.

До грошових доходів громадян, які підлягають індексації, належать насамперед ті, що не мають одноразового характеру, — пенсії; стипендії; оплата праці (грошове забезпечення); суми виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, крім щомісячних страхових виплат потерпілим на виробництві (з урахуванням виплат на необхідний догляд за потерпілим) та членам їхніх сімей і пенсій, які індексуються відповідно до закону за цими видами страхування; суми відшкодування шкоди, заподіяної фізичній особі каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди у разі втрати годувальника, крім суми виплат, що здійснюються відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування; розмір аліментів, визначений судом у твердій грошовій сумі. Індексуються зазначені грошові доходи у межах

прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення [11].

Не підлягають індексації грошові доходи населення від власності, особистого підсобного господарства, підприємницької діяльності, що формуються в умовах вільного ціноутворення і тому не потребують додаткового захисту.

Згідно із Законом України «Про індексацію грошових доходів населення», індексація грошових доходів населення проводиться в разі, коли величина індексу споживчих цін перевищує певне критичне значення, що встановлюється у розмірі 103 % та називається «поріг індексації». Підвищення грошових доходів населення у зв'язку з індексацією здійснюється з першого числа місяця, що настає за місяцем, у якому опубліковано індекс споживчих цін.

Важливе місце у механізмі регулювання доходів належить державним соціальним стандартам (соціальним нормам і нормативам), на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

Державні соціальні гарантії — це встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму [6].

До основних державних соціальних гарантій належать:

- мінімальний розмір заробітної плати;
- мінімальний розмір пенсії за віком;
- неоподатковуваний мінімум доходів громадян;
- розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат.

За законом, зазначені державні соціальні гарантії, які є основним джерелом існування, не можуть бути нижчими від прожиткового мінімуму (на жаль, це положення в українському законодавстві є лише декларативним).

Принципово важливим і, як свідчить світовий досвід, дієвим методом державного регулювання доходів є законодавче встановлення розміру мінімальної заробітної плати.

Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) [15].

Законами України встановлюються додаткові державні гарантії щодо:

- рівня життя населення, яке постраждало внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС;
- стипендій учням професійно-технічних та студентам державних закладів вищої освіти;
- надання гарантованих обсягів соціально-культурного, житлово-комунального, транспортного, побутового обслуговування та обслуговування у сфері освіти, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту, торгівлі та громадського харчування;
- забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах та послугах окремим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки.

У сучасній Україні соціальний потенціал податкової системи, її можливості щодо перерозподілу доходів практично не використовуються. Непрямі податки, зокрема акцизи, ПДВ та мито, мають переважно фіскальне спрямування. Однак було б неправильно заперечувати їх регулюючу функцію.

На суму непрямих податків зростає ціна товарів (робіт, послуг), що впливає на їх виробництво й реалізацію. Реальними платниками непрямих податків є покупці (споживачі) цих товарів, зокрема фізичні особи (населення). Населення сплачує непрямі податки зі своїх доходів. Ставки цих податків для окремого платника не залежать від його доходів. Проте щодо обсягу непрямих податків, то фактично більшу суму таких податків, які включені в ціну товару, платить той, хто більше споживає. Більше ж споживає той (з урахуванням характеру товару), хто має вищі доходи.

Але нині в Україні створено ситуацію, коли бідніше населення несе значно більший тягар щодо сплати непрямих податків, ніж значно заможніше, оскільки чим нижчий рівень доходів, тим вища в них частка непрямого податку.

Тому нагальною потребою є поступове формування оптимальної структури податкової системи, яка має задовольнити усі верстви населення. При цьому вдосконалення системи непрямого оподаткування має здійснюватися одночасно з упорядкуванням оподаткування доходів громадян. Тільки в такому випадку реально отримати належний соціальний ефект. Диференціюючи податкові ставки, держава може здійснювати рівномірний розподіл податкового навантаження на різні соціальні верстви населення, створювати умови для мінімальних стандартів життя, тим самим реалізуючи принцип соціальної справедливості в системі суспільного устрою.

Існуюча система оподаткування не бере до уваги стан української економіки та пов'язане з ним значне майнове розшарування. Тому податкове навантаження слід перенести з менш забезпеченого населення на більш забезпечене, використовуючи прогресивну шкалу обкладання доходів податками. Донедавна в Україні використовувалася прогресивна шкала оподаткування громадян податком на прибуток. Вона була не дуже ефективною з таких основних причин:

1) розмір неоподаткованого мінімуму був значно меншим за розмір прожиткового мінімуму;

2) дуже вузькі межі диференціації податкових ставок: ставка 30 % починалася з 1020 грн, а максимальна податкова ставка у 40 % застосовувалася вже з доходу, що перевищував лише 1700 грн.

Проте замість усунення зазначених недоліків держава почала застосовувати пропорційну систему оподаткування зазначених доходів, яка є ще менш ефективною.

Колдоговірна система регулювання соціально-трудових відносин суттєво доповнює заходи прямого та непрямого впливу держави на рівень і диференціацію заробітної плати.

Споживчі бюджети є також важливим інструментом політики доходів. На практиці використовують два види споживчих бюджетів: нормативні, що є результатом досліджень різних відомств і наукових установ, та фактичні, отримані в результаті статистичних і спеціальних обстежень.

Прожитковий мінімум для громадян працездатного віку є важливим інструментом соціальної політики. Він має використовуватись

як орієнтир під час регулювання доходів і витрат різних груп населення; для обґрунтування розмірів оплати праці, а також регулювання міжгалузевого підвищення заробітної плати; для оцінки матеріальних та фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм на рівні регіону (підприємства).

Закон України «Про прожитковий мінімум» дає таке визначення [20]: «*Прожитковий мінімум (living wage)* — вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості».

Прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення:

- дітей віком до 6 років;
- дітей віком від 6 до 18 років;
- працездатних осіб, тобто осіб, які не досягли встановленого законом пенсійного віку;
- осіб, які втратили працездатність. До них належать особи, які досягли встановленого законом пенсійного віку; особи, які досягли пенсійного віку, що дає право на призначення пенсії на пільгових умовах; непрацюючі особи, визнані інвалідами в установленому порядку.

Основними чинниками, що впливають на рівень прожиткового мінімуму, є ціни на споживчі товари та послуги, рівень інфляції та відповідно індекс купівельної спроможності населення.

Прожитковий мінімум визначається на основі так званого споживчого кошика, що являє собою вартість стандартного набору товарів і послуг масового вжитку середнього споживача в конкретній країні та в певний час. За законодавством, набори продуктів харчування та непродовольчих товарів визначаються в натуральних показниках, набір послуг — у нормативах споживання не рідше одного разу на п'ять років.

Набір продуктів харчування формується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері охорони здоров'я з використанням нормативів фізіологічної потреби організму людини в продуктах харчування, виходячи з їх хімічного складу та енергетичної цінності, з урахуванням рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я. Для різних груп населення України вони розроблені з урахуванням фактичного споживання основних продуктів харчування населенням нашої країни, особливостей стану здоров'я вікових та професійних груп населення, традицій харчування та доступності продуктів для придбання.

Основними принципами формування набору продуктів харчування є:

- забезпечення дитини віком до 6 років повноцінним харчуванням для розвитку організму;
- забезпечення дитини віком від 6 до 18 років додатковим харчуванням для активного соціального та фізичного розвитку;
- задоволення організму працюючої особи щодо відтворення працездатності, збереження працездатності для безробітного, відновлення (у необхідних випадках) працездатності для особи, яка її втратила;
- підтримання повноцінного функціонування організму людини похилого віку.

Набір продуктів харчування включає такі укрупнені групи продовольчих товарів: *хлібопродукти; картопля; овочі, багаторічні; фрукти та ягоди; цукор, кондитерські вироби; олія; маргарин; м'ясопродукти; рибопродукти; молокопродукти; яйця.*

Набір непродовольчих товарів формується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері економіки з використанням мінімальних нормативів забезпечення засобами гігієни, медикаментозними засобами, засобами захисту організму людини від впливу навколишнього середовища, а також засобами для влаштування побуту. Але при цьому також беруть до уваги відмінності потреб осіб різного віку та статі.

Основні принципи формування набору непродовольчих товарів:

- забезпечення збереження здоров'я та підтримання життєдіяльності організму людини;

— урахування особливостей потреб осіб, які належать до різних соціальних і демографічних груп населення;

— урахування культурно-побутових потреб особистості.

До набору послуг включаються житлово-комунальні, транспортні, побутові послуги, послуги зв'язку, закладів культури, освіти, охорони здоров'я та ін. Набір послуг формується спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади у сферах надання відповідних послуг.

Основні принципи формування набору послуг:

— задоволення мінімальної потреби громадян у житлі, організації побуту, користуванні транспортом, закладами культури, у підтриманні зв'язку з навколишнім середовищем;

— задоволення потреби громадян у користуванні закладами освіти, охорони здоров'я;

— визначення житлово-комунальних послуг (з водопостачання, тепlopостачання, газопостачання, електропостачання, водовідведення, утримання та експлуатації житла і прибудинкових територій, сміттєзбирання, утримання ліфтів), виходячи із соціальної норми житла та нормативів споживання зазначених послуг;

— урахування особливостей потреб осіб, які належать до різних соціальних і демографічних груп населення.

Для розрахунку вартісних величин зазначених наборів використовуються середні споживчі ціни (тарифи) в країні (регіоні). Прожитковий мінімум у розрахунку на місяць для осіб, які належать до основних соціальних і демографічних груп населення, визначається як сума вартостей відповідних наборів харчування, непродовольчих товарів і послуг.

Прожитковий мінімум, визначений для осіб, які відповідно до законодавства підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню, збільшується на суму обов'язкових платежів та на розмір ставки податку з доходів фізичних осіб.

Прожитковий мінімум в середньому на одну особу на місяць визначається як сума добутків розмірів прожиткового мінімуму кожної соціально-демографічної групи населення та питомої ваги чисельності відповідних груп в загальній чисельності населення України.

Прожитковий мінімум встановлюється Кабінетом Міністрів України після проведення науково-громадської експертизи сформованих наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг.

Прожитковий мінімум на одну особу, а також окремо для тих, хто належить до основних соціальних і демографічних груп населення, щороку затверджується Верховною Радою України в законі про Державний бюджет України на відповідний рік.

Наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України від 1 березня 2017 р. № 178/147/31 затверджено Методику визначення прожиткового мінімуму [37].

У сучасних умовах практичними заходами у напрямі активізації прожиткового мінімуму як інституту політики доходів має стати врахування регіональної диференціації та розробка механізмів практичної реалізації регіонального прожиткового мінімуму, а також приведення у відповідність розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

Більш правомірною та науково обґрунтованою категорією є мінімальний споживчий бюджет, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили працездатних і нормальну життєдіяльність непрацездатних громадян. Цей показник відображає нижню межу ціни робочої сили, що дає змогу підтримувати здоров'я і працездатність людини на нормальному рівні, який відповідає вимогам фізіології.

Закон України «Про мінімальний споживчий бюджет» містить таке визначення [13]: «*Мінімальний споживчий бюджет (the minimal consumer budget)* — це набір продовольчих і непродовольчих товарів та послуг у натуральному і вартісному вираженні, що забезпечує задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини».

Слід чітко відрізнити мінімальне споживання на нормативно достатньому рівні мінімального споживчого бюджету (МСБ) від соціально допустимого мінімуму споживання на рівні прожиткового мінімуму. Ці вартісні показники характеризують абсолютно різний стан малозабезпеченості.

Нормативи споживання життєвих благ, закладені у розрахунок вартості споживчих кошиків МСБ, визначаються з об'єктивних, мінімально необхідних матеріальних та духовних потреб, що забезпечують нормальне (просте) відтворення людини як члена соціуму, враховуючи її конкретну статево-вікову характеристику. Тобто диференційовано визначаються конкретні обсяги споживання продовольчих товарів і послуг, що є мінімально достатніми. Водночас величина вартості МСБ дає змогу чітко визначити межу переходу від середнього рівня забезпеченості до стану малозабезпеченості. Тобто бідність починається нижче тієї межі задоволення особистих насущних потреб, коли людина змушена жити за умов збільшення недостатності споживання найнеобхідніших життєвих благ та послуг щодо свого нормативно визначеного та мінімально достатнього споживчого кошика.

Мінімальний споживчий бюджет формується нормативним методом на основі системи споживчих кошиків. До споживчих кошиків включаються науково обґрунтовані, збалансовані за потребами стандартні набори товарів і послуг, які ґрунтуються на мінімальних нормах і нормативах споживання, що розробляються науковими установами та організаціями відповідного профілю. При цьому набори продуктів харчування для дітей віком до 18 років формуються на основі рекомендованих для відповідного віку раціональних норм. Мінімальний споживчий бюджет розробляється для основних соціально-демографічних груп у середньому на особу та на одного члена домогосподарства різного складу.

Натурально-речова структура мінімального споживчого бюджету формується зі споживчих кошиків за основними статтями видатків особи або домогосподарства та містить:

— продукти харчування (м'ясо і м'ясопродукти, молоко і молокопродукти, масло тваринне, яйця, рибу і рибопродукти, картоплю, овочі і баштанні культури, фрукти і ягоди, хліб і хлібопродукти, олію та маргарин, цукор та кондитерські вироби, інші продовольчі товари);

— одяг, білизну, взуття;

— предмети санітарії, гігієни, ліки та медикаменти;

- меблі, посуд, культтовари та інші предмети культурно-побутового та господарського призначення;
- витрати на житло та комунальні послуги;
- витрати на культурно-освітні заходи та відпочинок;
- витрати на побутові послуги, транспорт, зв'язок;
- витрати на перебування дітей у дошкільних закладах;
- витрати населення на ведення особистого підсобного господарства в межах, що забезпечують задоволення особистих потреб;
- обов'язкові платежі.

Величина вартості мінімального споживчого бюджету визначається за середніми цінами купівлі відповідних товарів і послуг з урахуванням усіх видів торгівлі. Вартісна оцінка МСБ переглядається зважаючи на індекс споживчих цін, але не рідше одного разу на рік.

Обчислений мінімальний споживчий бюджет підлягає науково-громадській експертизі, результати якої розглядаються при формуванні та затвердженні цього показника. Склад експертів для розгляду МСБ затверджується Кабінетом Міністрів України. Кабінет Міністрів України затверджує мінімальний споживчий бюджет і переглядає величину його вартості з урахуванням індексу цін на споживчі товари й послуги.

В умовах кризового стану економіки та спаду виробництва розробляється соціальний норматив — межа малозабезпеченості, структура і розмір якої визначаються законодавством.

Закон України «Про межу малозабезпеченості» закладає правову основу здійснення адресної матеріальної підтримки найменш соціально захищених верств населення в умовах кризового стану економіки.

Межа малозабезпеченості (the "poverty line") — це величина середньодушового сукупного доходу, який забезпечує непрацевдатному громадянину споживання товарів і послуг на мінімальному рівні, встановленому законодавством [14].

Межа малозабезпеченості формується на основі нормативно-статистичного методу. Нормативним методом формується набір продовольчих товарів, який визначається відповідно до соціальних

норм споживання, що розробляються науковими установами й організаціями відповідного профілю, для осіб непрацездатного віку.

Згідно з положенням, затвердженим Кабінетом Міністрів України, вартість непродовольчих товарів і послуг та утримання житла визначається відповідно до фактичних витрат сімей з низькими доходами. Вартість непродовольчих товарів не може становити менше п'ятнадцяти відсотків від вартості продуктового набору.

Набір продовольчих товарів і послуг для визначення величини вартості межі малозабезпеченості розробляється за участі профспілок Кабінетом Міністрів України. Величина межі малозабезпеченості щорічно затверджується Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України при затвердженні Державного бюджету України і періодично переглядається відповідно до зростання індексу цін на споживчі товари і послуги разом з уточненням показників Державного бюджету України. У виняткових випадках Верховна Рада України може затвердити величину межі малозабезпеченості і не при затвердженні Державного бюджету України.

Непрацездатні громадяни, які отримують пенсію, середньодушовий сукупний дохід сімей яких не перевищує величини вартості межі малозабезпеченості, мають право на одержання грошової допомоги в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

11.2. Організація оплати праці на підприємстві

11.2.1. Теоретичні основи організації оплати праці

Заробітна плата (wages) — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану

ним роботу. Це загальноживане визначення наведене в Законі України «Про оплату праці» [15].

Сутність заробітної плати виявляється також у функціях, які вона виконує у процесі суспільного відтворення. Найголовніші з них такі: *стимулююча, соціальна, відтворююча та регулююча*. Проте в сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні заробітна плата не виконує в повному обсязі всі вказані функції. Отже, виникає потреба кваліфікованого комплексного розв'язання проблем раціональної побудови оплати праці на основі взаємодії всіх зазначених функцій з урахуванням трансформаційних перетворень у суспільстві та економіці.

Законодавство про оплату праці ґрунтується на Конституції України та складається з Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу, Закону України «Про колективні договори і угоди» й інших актів законодавства України. Закон України «Про оплату праці» визначає економічні, правові й організаційні засади оплати праці працівників і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати.

Організація оплати праці на підприємстві здійснюється на підставі:

- законодавчих та інших нормативних актів;
- генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод;
- колективних, трудових договорів.

Організація оплати праці складається з таких елементів: тарифна система, форми і системи оплати праці, нормування праці, преміювання (*рис. 11.2*).

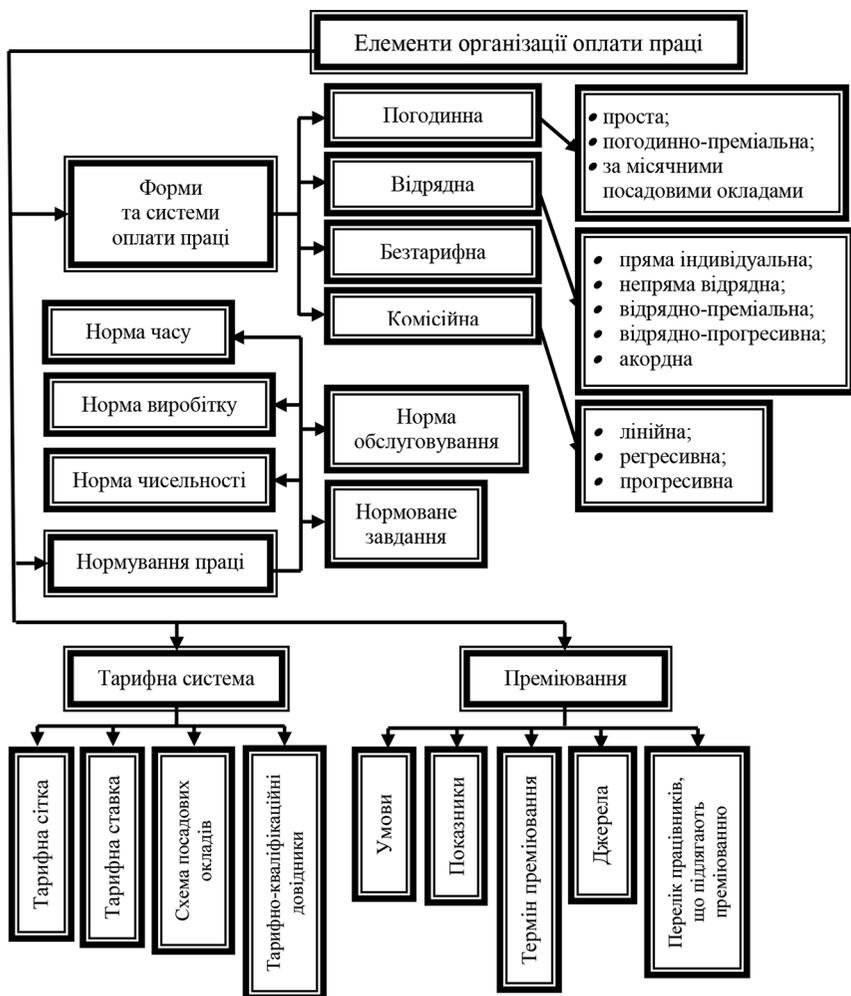


Рис. 11.2. Система організації оплати праці на підприємстві

В умовах ринкової економіки має існувати універсальний регулятор, за допомогою якого можна об'єктивно вимірювати та відшкодовувати суспільно необхідні витрати праці у вигляді її оплати, що гарантує нормальне відтворення робочої сили. Таким регулятором ринкових відносин у сфері оплати праці виступає *тарифна*

система, що становить сукупність державних нормативів, за допомогою яких здійснюється редуція, тобто зведення складної праці до більш простої, формується суспільна міра її оплати, реалізуються державні принципи організації оплати праці.

Тарифна система (tariff system) є основою організації оплати праці, вона включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Вона доповнюється різними надбавками та доплатами до тарифних ставок і посадових окладів (за суміщення професій, понаднормові роботи, шкідливість).

Тарифна сітка (scale of charges) — це шкала, що визначає співвідношення в оплаті різних груп працівників залежно від їхньої кваліфікації. Вона складається з певної кількості тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів. Тарифні розряди відображають ступінь складності й відповідальності виконуваної роботи.

Тарифний коефіцієнт (tariff rate) — показник, що характеризує співвідношення між різними тарифними розрядами і показує, у скільки разів рівень складності та оплата праці певної кваліфікації перевищує рівень складності та оплату роботи, віднесеної до першого розряду тарифної сітки.

Діапазон тарифної сітки (співвідношення ставок оплати праці для її крайніх тарифних розрядів) визначається наявністю робіт різної складності та коливається від 1:1,6 до 1:2,6. Залежно від діапазону тарифної сітки може встановлюватися кількість розрядів. Як свідчить практика, від 5 до 10 розрядів цілком достатньо для обґрунтованої диференціації ставок заробітної плати.

При визначенні міжрозрядних тарифних коефіцієнтів слід дотримуватися деяких вимог [36]:

- міжрозрядна різниця повинна становити не менше 10 %;
- шкала тарифних коефіцієнтів будується рівномірною або прогресивною, коли тарифний коефіцієнт кожного наступного розряду підвищується на понад 10 %;
- шкала тарифних коефіцієнтів будується прогресивно-регресивною (де вихідні діапазони більше ніж 1:2), коли до 4–5 розрядів йде прогресивне зростання тарифних коефіцієнтів, а далі зростання зменшується.

Нині у практиці оплати праці на деяких підприємствах України та країн СНД застосовуються єдині тарифні сітки для всіх категорій робітників, а також окремі тарифні сітки для керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

З метою впорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також створення механізму підтримання на постійному рівні оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці, у серпні 2002 р. в Україні було запропоновано використання *Єдиної тарифної сітки* (ЄТС), що складається з 25 розрядів [26]. Вирішено було розбити впровадження ЄТС у повному обсязі на три етапи. У повному обсязі ЄТС запроваджена з 1 вересня 2008 р. Стосовно державного регулювання ринку праці можна сказати, що таке підвищення оплати у бюджетній сфері має адекватно вплинути на зростання зарплати по економіці в цілому.

Однак варто звернути увагу на певні недоліки зазначеного заходу:

- 1) ЄТС поширюється не на всіх працівників бюджетної сфери;
- 2) необґрунтована диференціація тарифних ставок і посадових окладів працівників, які виконують однакову за рівнем складності та функціональними ознаками роботу;
- 3) недостатня обґрунтованість тарифних коефіцієнтів між розрядами Єдиної тарифної сітки;
- 4) відсутність довідників кваліфікаційних характеристик професій (посад) працівників бюджетної сфери за окремими напрямами діяльності, що призводить до необ'єктивного оцінювання посад для подальшого їх віднесення до розрядів Єдиної тарифної сітки, нераціонального розподілу обов'язків працівників і необґрунтованості кваліфікаційних вимог;
- 5) не сприяє суттєвому підвищенню оплати праці в бюджетній сфері й те, що розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду ЄТС встановлено на рівні, який протягом усього періоду реформ був і залишається надзвичайно низьким. Так, навіть у 2019 р. розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1-го тарифного розряду було визначено на рівні

1921 грн на місяць, при цьому мінімальна заробітна плата становила 4173 грн, а розмір прожиткового мінімуму на працездатного громадянина — 2102 грн на місяць.

Зазначені проблеми свідчать про необхідність коригування державної політики у сфері оплати праці з метою забезпечення реалізації права найманих працівників бюджетної сфери на гідний рівень заробітної плати, сприяння кваліфікованому добору кадрів та престижності праці у бюджетній сфері.

Тарифна ставка (tariff) — норма, що визначає розмір оплати праці робітника за одиницю часу (годину, день, місяць).

Тарифні ставки та оклади встановлюються на основі тарифних договорів відповідно до складності праці та ступеня відповідальності, рівня цін на предмети споживання, ситуації на ринку праці та інших факторів.

На підприємстві диференціація тарифних ставок 1-го розряду може відбуватися за різними ознаками, основними, зокрема, є такі:

- форми оплати праці (диференціація для працівників погодинників і відрядників);
- окремі професійні групи;
- умови праці (нормальні, тяжкі й шкідливі, особливо тяжкі й шкідливі).

Слід нагадати, що орієнтовні тарифні ставки генеральної та галузевої тарифних угод є мінімальними гарантіями оплати праці. Підприємства, що застосовують тарифну систему оплати праці, можуть орієнтуватися на них як на мінімальні, але зазвичай вони встановлюють більші за рекомендовані тарифні ставки з огляду на свої фінансові можливості.

Схема посадових окладів (the list of staff) — проранжований від вищої (перший керівник підприємства, фірми, установи, закладу, організації) до нижчої (технічний службовець) посади штатний розпис посад службовців з визначеними за кожною посадою посадовими окладами в абсолютному або відносному (посадові коефіцієнти) вимірі. Розміри посадових окладів службовців залежать від їхніх посад, кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва.

Оклади службовцям встановлюються на основі атестації, що проводиться раз на 1–3 роки, вони відрізняються у 5–10 разів залежно від впливу фахівця на зростання прибутку.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників (tariff and qualification directories), об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД), — це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За їх допомогою встановлюються розряди робіт, присвоюються кваліфікаційні розряди працівникам. Тарифно-кваліфікаційний довідник охоплює 72 випуски за різними виробництвами й видами робіт, перший і другий з яких містять тарифно-кваліфікаційні характеристики професій робітників, загальні для всіх галузей народного господарства, інші випуски мають галузеву належність. В ЄТКД тарифіковано більше 5000 професій робітників.

Нині застосування тарифної системи не є обов'язковим для всіх суб'єктів господарювання, воно, радше, має рекомендаційний характер. Однак зауважимо, що використання тарифної системи залишається бажаним, оскільки вона найбільш об'єктивно забезпечує реалізацію принципу однакової оплати за однакову роботу, диференціацію заробітної плати залежно від складності, якості праці та рівня кваліфікації працівників.

На основі тарифної системи оплати праці створюються погодинна та відрядна форми оплати праці.

Форми і системи оплати праці — це способи встановлення залежності величини винагороди за працю від кількості та якості витраченої праці. Основне їх призначення — забезпечення правильного співвідношення між мірою праці та мірою її оплати.

Традиційними формами оплати праці є *погодинна (wage system per hour)* і *відрядна (piece rate pay)*. На окремих підприємствах застосовуються й інші форми заробітної плати, але основною вважається погодинна, оскільки на її основі створюються всі інші форми, зокрема відрядна.

Мірою праці за умови *погодинної форми* оплати праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівникові ($ЗП_{\text{год}}$) нараховується

за його тарифною ставкою ($ТС$) чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час ($РЧ_{ф}$):

$$ЗП_{ног} = ТС \cdot РЧ_{ф} \quad (11.1)$$

Мірою праці за умови *відрядної форми* оплати праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт) (Q). А розмір заробітку ($ЗП_{в}$) прямо пропорційно залежить від кількості та якості праці, виходячи з установленної відрядної розцінки (P):

$$ЗП_{в} = P \cdot Q \quad (11.2)$$

Зазначені форми заробітної плати передбачають у своєму складі відповідні системи. Системи заробітної плати характеризують взаємозв'язок елементів заробітної плати: тарифної частини, доплат, надбавок, премій.

Системи погодинної форми оплати праці:

1) *проста погодинна*. Заробіток залежить від тарифної ставки, що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого робочого часу і обчислюється за формулою (11.1);

2) *погодинно-преміальна*. Згідно з цією системою, працівник понад оплату, визначену відповідно до відпрацьованого часу і тарифних ставок, отримує премію (Π) за забезпечення певних кількісних і якісних показників. Показники, за які передбачено преміювання, мають чітко враховуватись і відображати особливості роботи працівників. Наприклад, працівники, які обслуговують основне виробництво, можуть бути премійовані за забезпечення ритмічної роботи обладнання з випуску продукції, покращення коефіцієнта його використання, збільшення міжремонтного періоду експлуатації, скорочення витрат на обслуговування і ремонт тощо:

$$ЗП_{нпр} = ТС \cdot РЧ_{ф} + \Pi; \quad (11.3)$$

3) *оплата праці за місячними посадовими окладами* застосовується щодо працівників, робота яких має стабільний характер, і щодо різних категорій службовців. Може бути простою (заробіток

дорівнює встановленому окладу) та преміальною (крім окладу, заробіток містить премію).

За відрядної форми оплата праці проводиться за нормами і розцінками, встановленими з урахуванням розряду виконуваних робіт.

Системи відрядної форми оплати праці:

1) за *прямої індивідуальної системи* оплати праці заробіток працівника ($ЗП_{\text{пр}}$) нараховується відповідно до кількості виробленої продукції і постійних відрядних розцінок за одиницю цієї продукції за формулою (11.2).

Розцінка за одиницю продукції (P) може визначатися двома способами:

- як відношення годинної тарифної ставки (TC_{200}) до норми виробітку (H_g) за цей самий час:

$$P = \frac{TC_{200}}{H_g}; \quad (11.4)$$

- як добуток годинної тарифної ставки (TC_{200}) на норму часу на виготовлення одиниці продукції (H_u):

$$P = TC_{200} \cdot H_u; \quad (11.5)$$

2) за *непрямої відрядної системи* заробіток працівника залежить від результатів праці працівників, що ним обслуговуються. Вона застосовується для оплати праці допоміжних робітників, від яких значною мірою залежать темп і виробіток основних робітників. Оплата праці таких робітників може здійснюватися трьома способами:

— загальний заробіток допоміжного робітника обчислюється множенням розцінки за одиницю продукції на кількість виробленої продукції за місяць. Розцінка за одиницю продукції ($P_{\text{нг}}$) визначається за формулою:

$$P_{\text{нг}} = \frac{TC_{\text{дн}}^{\text{доп}}}{\text{Ч}_p^{\text{ос}} \cdot H_g^{\text{ос}}}, \quad (11.6)$$

де, $TC_{\text{дн}}^{\text{доп}}$ — денна тарифна ставка допоміжного робітника;

$Ч_p^{oc}$ — кількість основних робітників, що обслуговуються;

H_8^{oc} — змінна норма виробітку для робітників, що обслуговуються;

- загальний заробіток допоміжного робітника обчислюється множенням його тарифного заробітку за відпрацьований час на коефіцієнт виконання норм виробітку в середньому по всіх об'єктах, що обслуговуються цим робітником;
- загальний заробіток допоміжного робітника визначається множенням коефіцієнта, що характеризує співвідношення тарифних ставок допоміжних робітників і тарифних ставок робітників, які ними обслуговуються, на фактичний відрядний заробіток робітників, які обслуговуються;

3) за *відрядно-преміальної системи* заробіток працівника ($ЗП_{ви}$) містить відрядний заробіток ($ЗП_{нин}$) і премію за досягнення встановлених індивідуальних чи колективних (кількісних або якісних) показників (Π).

$$ЗП_{ви} = ЗП_{нин} + \Pi \quad (11.7)$$

Преміювати працівників можуть за підвищення продуктивності праці; покращення якості продукції; освоєння нової техніки і технології; економію матеріальних затрат тощо;

4) за *відрядно-прогресивної системи* виробіток, виконаний у межах установленої норми (H_o), оплачується за звичайними розцінками (P_o), а робота, виконана понад норму (H_n), — за прогресивно зростаючими розцінками (P_n):

$$ЗП_{прог} = H_o \cdot P_o + H_n \cdot P_n; \quad (11.8)$$

5) за *акордної системи* оплати праці розмір заробітку ($ЗП_{акор}$) встановлюється за виконання всього комплексу робіт із визначенням терміну виконання. Акордна оплата вводиться для окремих груп працівників для підвищення продуктивності їхньої праці та скорочення термінів виконання роботи. Акорд — це підвищення встановленої розцінки на 25–50 %. Повний розрахунок з працівниками здійснюється після виконання всіх робіт. Якщо виконання акордного

завдання потребує тривалого часу, то працівникам виплачується аванс за поточний місяць з урахуванням виконаного обсягу робіт. Заробіток при цьому розраховується за формулою:

$$ЗП_{акор} = TC_{інд} \cdot PC_{пл} + TC_{нід} (PC_{пл} - PC_{ф}), \quad (11.9)$$

де $TC_{інд}$ — індивідуальна погодинна тарифна ставка;

$PC_{пл}$ — плановий час виконання робіт;

$TC_{нід}$ — підвищена тарифна ставка.

Отже, традиційними формами оплати праці є погодинна й відрядна, кожна з яких має свої недоліки й переваги. Так, відрядна форма оплати праці, на перший погляд, містить більше стимулів до праці, зокрема, мотивується збільшення обсягів випуску продукції. Утім, її застосування можливе не на всіх ланках суспільного виробництва. Вона ефективна там, де є можливість точно врахувати кількість виробленої продукції або де працівники своєю працею можуть впливати на кількість виробленої продукції.

На тих видах робіт, де у працівника немає можливості впливати на збільшення обсягів виробництва, де відсутні кількісні показники обсягу роботи, де ведеться облік відпрацьованого часу, ефективнішим є застосування погодинної форми оплати праці. При цьому необхідно, щоб праця робітників із погодинною оплатою нормувалась і оцінювалась за допомогою не тільки відпрацьованого часу, а й інших показників. Останніми, зокрема, можуть бути: нормовані завдання кожному працівникові на певний період часу; планові завдання бригаді з випуску продукції; встановлення графіків виконання робіт, витрат сировини тощо.

При оплаті праці за тарифами й окладами складно позбутися зрівнялівки, тому в ринкових умовах господарювання застосовується *безтарифна форма оплати праці*. Її здебільшого відносять до колективних форм оплати праці, застосовуючи в тих випадках, коли ту чи іншу роботу з виробництва продукції (зокрема надання послуг) здійснює бригада. Тому заробіток кожного окремого працівника, члена такого колективу, залежить від результатів роботи всього колективу та його особистого внеску в результат цієї роботи.

Конкретний порядок розподілу заробітку між членами колективу визначається в колективному договорі. Оскільки кожен варіант застосування безтарифної моделі оплати праці є унікальною розробкою керівництва конкретного підприємства, ми назвемо лише спільні для них характерні риси.

Загальні риси безтарифних систем:

1) гарантії працівника лише мінімального обов'язкового рівня заробітної плати, не нижче від законодавчо встановленої мінімальної заробітної плати;

2) визначення спершу загальної суми заробленої колективом заробітної плати, потім вирахування з неї суми гарантованої мінімальної оплати всіх працівників колективу, потім розподіл залишку між членами колективу за певними, встановленими заздалегідь умовами;

3) рівні умови щодо можливості впливу на розмір своєї заробітної плати всіх працівників колективу, незалежно від категорії та посади.

Під час розподілу заробітної плати між членами колективу за безтарифної форми оплати праці враховуються:

— кваліфікаційний рівень працівника;

— коефіцієнт трудової участі (КТУ) або коефіцієнт трудової ефективності, який є узагальненим показником, що відображає реальний внесок кожного члена бригади в загальні результати діяльності з урахуванням індивідуальної продуктивності, якості праці, ставлення до праці;

— фактично відпрацьований час.

Кваліфікаційний рівень працівника підприємства встановлюється всім членам трудового колективу разом із директором і затверджується радою трудового колективу, яка сама вирішує періодичність визначення КТУ (раз на місяць, на квартал тощо) і склад показників його розрахунку. Показники, що можуть підвищувати або зменшувати КТУ, вказувалися раніше у *табл. 10.1*.

Розвиток ринкових відносин в Україні викликав появу нових професій та видів трудової діяльності, необхідності в яких раніше не було. Йдеться про професії брокерів, маркетологів,

рекламознавців, маклерів, менеджерів. Нині діяльність саме цих працівників значною мірою визначає розмір прибутку підприємства, товарообіг та обсяги виробництва продукції, забезпеченість ресурсами, збут продукції на ринку тощо. Зазначені вище форми оплати праці не будуть достатньо стимулювати трудову активність цих категорій працівників. У цьому разі, зважаючи на світовий досвід, доцільно використовувати *комісійну форму оплати праці (commission wage system)*, оскільки саме з її допомогою реалізується основна функція оплати праці — мотиваційна. Комісійна форма оплати праці враховує конкретний внесок кожного працівника у кінцеві результати діяльності підприємства. Це означає, що розмір заробітної плати певного працівника має відповідати тому економічному ефекту, який підприємство отримує з його допомогою.

За комісійної форми заробіток визначається на основі нормативу у відсотках до значення показника, поліпшенню якого сприяє трудова діяльність працівника. Найчастіше такими показниками можуть бути обсяг виконаної роботи або прибуток. Отже, комісійна заробітна плата працівника розраховується як добуток нормативної ставки і відповідного показника. Норматив встановлюється на такому рівні, який забезпечує стимулюючий вплив заробітної плати.

Найпоширенішою є така комісійна оплата, за якої заробіток складається з фіксованого окладу (мінімуму) і комісійної винагороди. До того ж фіксований оклад може бути гарантованим або мати форму авансу комісійної винагороди.

Особливості трудової діяльності працівників конкретних підприємницьких професій потребують використання різноманітних підходів у побудові комісійної форми оплати праці, відображених у системах заробітної плати.

Найбільш характерними системами комісійної форми оплати праці є такі:

1) *система лінійної комісійної винагороди*, за умови використання якої працівникам встановлюється «твердий» норматив у відсотках до вихідного показника. При цьому варто пам'ятати, що, з одного боку, при досягненні певного рівня заробітної плати

працівник втрачає зацікавленість у подальшому виконанні роботи, а з іншого — існує можливість неконтрольованого зростання заробітної плати, що в результаті може викликати конфліктні ситуації;

2) *система регресивної комісійної винагороди*, яка передбачає зменшення нормативної ставки винагороди на певних етапах поліпшення вихідного показника, що сприяє оптимізації розмірів заробітної плати;

3) *система прогресивної комісійної винагороди*, яка базується на встановленні системи нормативних ставок винагород, що збільшуються у процесі поліпшення вихідного показника. Цю систему найбільш доцільно використовувати на початковій стадії підприємницької діяльності, оскільки з її допомогою стимулюється прискорений розвиток підприємства. Але потрібно пам'ятати і про можливість необґрунтованого зростання заробітної плати працівників.

11.2.2. Структура фонду заробітної плати

Інструкція зі статистики заробітної плати [31] для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників рекомендує застосовувати показник фонду оплати праці.

До *фонду оплати праці* включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені у грошовому вираженні) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з фонду основної заробітної плати, фонду додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Фонд основної заробітної плати (the wages fund) містить нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). До його складу входять:

1) винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними

розцінками робітників та посадовими окладами керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців, включаючи у повному обсязі внутрішнє сумісництво;

2) суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою;

3) гонорар штатним працівникам редакцій газет, журналів, інших засобів масової інформації, видавництва, установ мистецтва й (або) оплата їхньої праці, що нараховується за ставками (розцінками) авторської (постановочної) винагороди, нарахованої на даному підприємстві;

4) оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення);

5) вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці;

6) оплата праці (включаючи гонорари) працівників, які не перебувають у штаті підприємства (за умови, що розрахунки проводяться підприємством безпосередньо з працівниками), та ін.

Фонд додаткової заробітної плати (fund of an additional payment) містить доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До складу цього фонду входять:

1) надбавки та доплати до тарифних ставок (посадових окладів) у розмірах, передбачених чинним законодавством;

2) премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, незалежно від джерел фінансування;

3) відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до тарифної ставки (окладу, посадового окладу);

4) оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні у розмірах та за розцінками, встановленими чинним законодавством;

5) вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому постійному користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами;

б) оплата за невідпрацьований час (оплата додаткових відпусток; суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством; оплата пільгового часу неповнолітнім тощо) та ін.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати охоплюють винагороди та премії, які мають одноразовий характер, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або провадяться понад встановлені зазначеними актами норми. До них належать:

1) нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, зокрема працівникам, які вимушено працювали скорочений робочий час та перебували у відпустках з ініціативи адміністрації (крім допомоги з часткового безробіття), брали участь у страйках;

2) винагороди та заохочення, що здійснюються раз на рік або мають одноразовий характер (винагороди за підсумками роботи за рік, щорічні винагороди за вислугу років (стаж роботи); премії за виконання важливих та особливо важливих завдань; одноразові заохочення, не пов'язані з конкретними результатами праці (наприклад, до ювілейних та пам'ятних дат як у грошовій, так і в натуральній формі));

3) матеріальна допомога, що має систематичний характер і надається всім або більшості працівників (на оздоровлення, у зв'язку з екологічним станом);

4) виплати соціального характеру у грошовій і натуральній формі (витрати в розмірі страхових внесків підприємств на користь працівників, пов'язаних із добровільним страхуванням (особистим та майна); оплата або дотації на харчування працівників, у тому числі в їдальнях, буфетах, профілакторіях; оплата за утримання дітей працівників у дошкільних закладах; вартість проїзних квитків, що персонально розподіляються між працівниками, та відшкодування працівникам вартості проїзду транспортом загального користування; інші виплати, що мають індивідуальний характер).

Інші виплати, що не належать до фонду оплати праці:

- 1) внески підприємств на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 2) допомоги та інші виплати, що здійснюються за рахунок коштів фондів державного соціального страхування: допомога по тимчасовій непрацездатності; допомога по вагітності та пологах; допомога при народженні дитини; допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; допомога на поховання; оплата путівок на санаторно-курортне лікування та оздоровлення; допомога по частковому безробіттю;
- 3) оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства, установи, організації;
- 4) соціальні допомоги та виплати за рахунок коштів підприємства, установлені колективним договором (працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, на народження дитини, сім'ям з неповнолітніми дітьми);
- 5) внески підприємств згідно з договорами добровільного медичного та пенсійного страхування працівників та членів їхніх сімей;
- 6) одноразова допомога працівникам, які виходять на пенсію згідно з чинним законодавством та колективними договорами (включаючи грошову допомогу державним службовцям та науковим (науково-педагогічним) працівникам);
- 7) надбавки та доплати до державних пенсій працюючим пенсіонерам;
- 8) суми вихідної допомоги при припиненні трудового договору;
- 9) доходи за акціями та інші доходи від участі працівників у власності підприємства (дивіденди, відсотки, виплати за паями), а також доходи від здавання в оренду землі тощо.

11.3. Політика підприємства щодо стимулювання праці

11.3.1. Загальна характеристика систем матеріального стимулювання праці

Матеріальне стимулювання праці — це засіб забезпечення матеріальних потреб та посилення матеріальної зацікавленості працюючих залежно від результатів їхньої колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробничою, підприємницькою, торговельною або комерційною діяльністю.

Найбільше мотиваційне навантаження в ринкових умовах покладають на такі заохочувальні виплати, як: премії, винагороди, надбавки і доплати.

Премія (bonus; gratuity) — основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, що виплачується працівникам за результатами їхньої трудової діяльності та виробництва в цілому за показниками й умовами оцінки цих результатів.

Винагорода — будь-яка одноразова, періодична або щомісячна матеріальна (грошова чи натуральна) виплата працюючому на підприємстві відповідно до показників та умов цієї виплати.

Надбавки та доплати — це законодавчо гарантовані або нормативно (постанови Уряду, угоди та договори) зумовлені виплати працівникам понад їхню основну заробітну плату, що пов'язані з особливостями та умовами праці, а також особистісними якостями працівників.

Матеріальне стимулювання праці розглядається в аспекті створення систем додаткової до основної (тарифної) заробітної плати винагороди (тут і далі під винагородою слід розуміти премії, доплати, надбавки, інші заохочувальні та стимулюючі виплати) працівникам за перевищення планових або нормативних рівнів показників індивідуальної й колективної виробничої та управлінської діяльності,

а також кінцевих результатів роботи структурних підрозділів або підприємства в цілому.

Системи матеріального стимулювання праці працівників підприємств за їх роллю та призначенням (напрямами стимулювання) можна поділити на кілька груп.

Перша група — це системи стимулювання, безпосередньо пов'язані з виробничою або управлінською діяльністю працівників з виплатою винагороди за такі показники:

- основні показники, що є оцінкою результатів індивідуальної (колективної) виробничої та управлінської діяльності працівників або кінцевих результатів роботи структурних підрозділів та підприємства в цілому;
- розвиток (підвищення, оновлення та підтримка на належному рівні) виробничо-технічного потенціалу підприємства (нові техніка і технологія та система ремонтно-налагоджувального обслуговування основних виробничих засобів);
- економія усіх видів сировини, матеріалів та енергоресурсів;
- виконання особливо важливих робіт та завдань виробничого або управлінського характеру, пов'язаних з підвищенням ефективності виробництва.

Друга група — це системи матеріального стимулювання через пряме підвищення заробітної плати на основі оцінки досягнень. До них, зокрема, належать:

- системи матеріального стимулювання праці робітників, побудовані на оцінці особистісних якостей робітників з урахуванням їхнього особистого внеску в кінцеві результати роботи структурного підрозділу або підприємства в цілому;
- системи матеріального стимулювання працівників управлінської ланки, побудовані на оцінці заслуг з урахуванням їхнього особистого внеску в підвищення ефективності економічної або фінансово-господарської діяльності підприємства;
- системи доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів та використання підвищених тарифних ставок за конкретні показники праці або особисті професійні та ділові якості працівників, що безпосередньо впливають

на результати роботи працівника, структурного підрозділу або підприємства в цілому. Системи оцінки можуть бути поєднані з системами матеріального стимулювання за рахунок доплат і надбавок.

Третя група — це системи матеріального стимулювання, які мають суто соціальний характер. До них належать:

- система участі працівників у прибутках та акціонерному капіталі підприємства;
- система соціальних заохочувальних виплат та компенсацій.

Четверта група — це системи, що є одним із засобів забезпечення матеріальної зацікавленості працівників в ефективній господарській діяльності підприємства. До них належать системи преміювання працівників за збирання, зберігання, переробку та здавання відходів вторинної сировини, різноманітних матеріалів тощо.

Види та напрями матеріального стимулювання праці усіх працівників на підприємствах:

- преміювання за основні результати виробничої, господарської, фінансово-економічної та науково-технічної діяльності;
- застосування доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів;
- системи матеріального стимулювання соціального характеру.

За групами та категоріями персоналу усі системи матеріального стимулювання поділяються на індивідуальні та колективні.

Будь-яка система матеріального стимулювання базується на комплексі відповідних показників, досягнення, виконання або перевиконання яких є основою матеріального стимулювання. Як правило, кожна система має дві групи показників: *основні показники стимулювання* та *показники умов стимулювання*. Основний показник є базою, на якій встановлюється або розраховується розмір матеріальної винагороди. Показники умов стимулювання визначають право на отримання певної винагороди, встановленої за досягнення, виконання або перевиконання основного показника стимулювання, та її розмір. При цьому умови стимулювання поділяються на дві групи: основні та додаткові.

Під час побудови систем матеріального стимулювання мають бути визначені:

- *мета й завдання*, які має вирішувати ця система;
- *основний показник* (показники) *матеріального стимулювання* з визначенням тієї його частки в абсолютному або відносному (у відсотках) розмірі, за яку встановлюється або нараховується певний розмір матеріальної винагороди;
- *основний (основні) та додатковий (додаткові) показники умов матеріального стимулювання*;
- *розмір (розміри) винагороди* за досягнення, виконання або перевиконання основного показника (показників) матеріального стимулювання;
- *розмір зниження загального розміру винагороди* у разі невиконання (недотримання) додаткових показників умов матеріального стимулювання;
- *категорії, групи (професії) працівників* або структурні підрозділи, яким за цією системою нараховується та виплачується винагорода;
- *порядок обліку показників* матеріального стимулювання;
- *терміни нарахування та виплати винагороди*;
- *інші додаткові умови*, пов'язані з непередбаченими обставинами, які можуть виникнути на підприємстві незалежно від працівників та заважати виконанню виробничого завдання.

Визначивши мету, підприємство має визначити конкретні показники роботи конкретного працівника або групи працівників, виконання яких свідчатиме про досягнення поставленої мети і водночас стане підставою для нарахування премії [36], а саме:

1) *показники преміювання працівників основного виробництва, що характеризують кількісні результати їхньої роботи*: виконання або перевиконання норм виробітку; виконання або перевиконання виробничих завдань; виконання або перевиконання інших нормованих завдань (збирання певної суми виручки, обслуговування певної кількості клієнтів тощо);

2) *показники преміювання працівників основного виробництва, що характеризують якісні результати їхньої праці*:

- при стимулюванні поліпшення якості продукції, робіт, послуг: підвищення сортності (марочності) продукції; скорочення випадків повернення неякісної продукції після перевірки працівниками відділу технічного контролю; відсутність претензій від інших підрозділів підприємства або споживачів; зниження рівня браку порівняно з попереднім періодом тощо;
- при стимулюванні зниження собівартості: економія сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів, інструменту, запчастин;
- при стимулюванні освоєння нової техніки та прогресивних технологій: підвищення коефіцієнта завантаження обладнання; скорочення термінів освоєння нових технологій.

Зауважимо, що для працівників основного виробництва якісні показники їхньої праці, як правило, встановлюються як додаткові для коригування премії за кількісні показники;

3) показники преміювання обслуговуючого персоналу, що безпосередньо характеризують поліпшення якості праці: забезпечення безперебійної і ритмічної роботи обладнання основних цехів; своєчасний ремонт і збільшення міжремонтних періодів експлуатації обладнання; скорочення витрат на ремонт і обслуговування обладнання; безперебійне забезпечення робочих місць матеріалами, сировиною, інструментом тощо;

4) показники преміювання працівників, зайнятих на виробництвах з обмеженими можливостями підвищення їхньої індивідуальної продуктивності: стаж роботи, що дає змогу працівникові за певний час підвищувати свій професійний досвід; освоєння додаткових виробничих операцій, що виконуються на конвеєрі, на дільниці або у бригаді; набуття додаткових професій.

Можливість підвищення індивідуальної продуктивності праці обмежена у:

- конвеєрно-складальних виробництвах;
- хімічних та металургійних виробництвах з жорстко встановленою технологією та устаткуванням із заданим обсягом виходу готового продукту;

- автоматизованих та напівавтоматизованих верстатних, складальних виробництвах;
- інших виробництвах, у яких встановлюються високі вимоги до точності виконання робіт (операцій);
- виробництвах, яким притаманні колективні форми організації праці з постійними видами робіт;

5) *показники преміювання службовців* основних та допоміжних цехів, які відповідають за результати роботи безпосередньо на своїх дільницях виробництва, мають відображати результати роботи цих структурних підрозділів. У системах преміювання колективів відділів апарату управління, загальнозаводських служб, центральних лабораторій та інших функціональних підрозділів також використовуються показники конкретної діяльності, якщо їх можна врахувати.

Основні в ринкових умовах показники діяльності підприємства, а саме: збільшення обсягів реалізованої продукції та прибутку, підвищення продуктивності праці та якості продукції (робіт, послуг), зниження її собівартості переважно застосовуються як основні умови преміювання структурних підрозділів підприємства;

6) *показники преміювання працівників за особистий внесок у кінцеві результати роботи підприємства (підрозділу):* підвищення продуктивності праці, зростання прибутку, збільшення обсягів виробництва продукції на експорт, зниження собівартості. Премія за особистий внесок працівника може підвищуватися відповідно до спеціальної шкали за кожен відсоток перевиконання зазначених вище показників.

Під час визначення показників матеріального стимулювання та його умов потрібно передбачати, щоб основні показники та показники умов матеріального стимулювання були безпосередньо орієнтовані на забезпечення основної мети виробництва — підвищення його ефективності та конкурентоспроможності, не суперечили один одному, а також мали безпосередній зв'язок з напрямками і характером роботи підприємства, його структурних підрозділів і працею виконавців.

Кількість показників матеріального стимулювання може бути встановлена в межах 5–6 з тих, що найповніше відповідають специфіці роботи та поставленій меті, але кількість базових показників не може перевищувати 2–3.

Розміри винагороди за різні показники матеріального стимулювання мають визначатися з урахуванням їх впливу на кінцеві результати роботи структурного підрозділу або підприємства в цілому. Тобто розміри матеріального стимулювання повинні бути диференційованими за кожним його конкретним показником. Розміри винагороди також можуть бути диференційованими за структурними підрозділами, видами виробництв, професійними групами працівників залежно від їх важливості у виробничому процесі, мети, завдань і спрямованості матеріального стимулювання.

Під час визначення винагороди за виконання показника рекомендується встановлювати мінімальний її розмір, якщо передбачається необхідність його перевиконання. Основний розмір винагороди, тобто більша її частка, має нараховуватися за перевиконання показника.

Джерелами матеріального стимулювання на підприємстві є фонд оплати праці та вільний залишок прибутку (доходу). Джерело матеріального стимулювання визначається за характером системи стимулювання.

За системами матеріального стимулювання, що безпосередньо пов'язані з показниками виробничої та управлінської діяльності, винагорода сплачується з фонду оплати праці, який в ринкових умовах може збільшуватися за рахунок певної частки прибутку (доходу) підприємства.

За системами, що безпосередньо не пов'язані з показниками виробничої діяльності, матеріальне стимулювання здійснюється за рахунок прибутку (доходу) підприємства.

Усі питання щодо матеріального стимулювання працюючих мають бути внесеними до колективного договору підприємства з посиланням на затверджені власником (роботодавцем) та погоджені з профспілковими органами положення. Для приведення умов, показників та розмірів преміювання у відповідність до нагальних потреб підприємства потрібно щорічно, одночасно із розробленням (уточненням) плану економічного розвитку (бізнес-плану) переглядати чинне положення про преміювання.

11.3.2. Сучасні підходи до стимулювання працівників

Для ефективного входження в ринкову економіку потрібно вирішити проблеми мотивації до праці, яка має бути більш гнучкою і постійно вдосконалюватися з розвитком ринкових методів господарювання. Повернення заробітній платі стимулюючого значення є необхідним важелем у майбутньому механізмі мотивації праці. В ринкових умовах доцільно зберегти елементи традиційної системи організації оплати праці, але їх зміст потрібно оновити.

Основним та найбільш вагомим елементом цієї системи була тарифна система, яка і в ринкових умовах має відігравати визначальну роль, однак варто скасувати централізований порядок її затвердження і перегляду. Також потребують удосконалення критерії визначення параметрів тарифної системи, що наразі мають занижений та зрівняльний характер, оскільки в основу сучасної тарифної сітки покладена залежність ставок від кваліфікації робітників та складності робіт, що ними виконуються. Доцільно в цьому питанні використати досвід розвинених країн.

Найбільш пильної уваги заслуговує досвід Японії щодо стимулювання працівників. Вважається, що в цій країні проблема повного використання людини як чинника розвитку виробництва вирішена ширше, ніж в інших, оскільки там стимулюється не стільки праця, скільки весь творчий потенціал кожного робітника індивідуально. В Японії розмір тарифної ставки прямо пов'язаний з рівнем кваліфікації та результатами праці робітника. Отже, у сітці трудових ставок їхнє значення по горизонталі диференціюється за професійними розрядами, що характеризують рівень кваліфікації, а по вертикалі — за результативністю праці, що відображається в балах на основі оцінок, отриманих у процесі атестації або конкурсів. Також використовується диференціація заробітної плати залежно від віку та освіти працюючих.

Кожне недержавне підприємство самостійно обирає критерії диференціації заробітної плати своїх працівників. Формування

професійної тарифної сітки має здійснюватися за такими принципами: охоплення професійною сіткою всіх працівників підприємства; встановлення вихідної тарифної ставки в розмірі, що залежить від рівня мінімальної заробітної плати, визначеної підприємством самостійно, але не нижче від законодавчо встановленої; самостійне формування тарифних коефіцієнтів.

Суттєвий регулюючий вплив на заробітну плату має справляти нормування праці. До першочергових заходів, спрямованих на поліпшення нормування праці, варто віднести розробку автоматизованих систем нормування праці, оновлення методичної бази розробки нормативів з праці та вдосконалення нормативно-правової бази, підготовку та перепідготовку фахівців з нормування праці.

Відмова від адміністративного втручання в управління процесами організації та нормування праці на підприємствах не повинна спричинити відмову від централізованої розробки норм і нормативів затрат праці як рекомендаційних, що дасть змогу не тільки суттєво допомогти підприємствам, особливо малим, але й виключити дублювання розробки аналогічних нормативів, підвищити їх якість, зорієнтувати підприємства на досягнення прогресивного рівня організації виробництва та праці.

Важливим елементом системи організації оплати праці є форми та системи заробітної плати. Наукове обґрунтування застосування певних форм і систем заробітної плати на кожному конкретному підприємстві є вагомою передумовою підвищення мотиваційного аспекту системи організації оплати праці. Найбільш поширеною в ринкових умовах господарювання є погодинна форма оплати праці. І хоча потенціал відрядної форми оплати праці на підприємствах майже вичерпано, на окремих роботах в допоміжному та обслуговуючому господарствах підприємств ця форма може бути використана.

У сучасних умовах перейти до ринкової економіки, не змінюючи традиційних методів матеріальної мотивації, неможливо. У новому господарському механізмі потрібно посилити взаємозв'язок системи оплати праці з системою інтересів працівника та підприємства. Оптимальне поєднання цих інтересів

сприятиме більш раціональному використанню матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, що суттєво вплине на ефективність виробництва в цілому.

У системі стимулювання важливе місце належить формуванню корпоративного інтересу, коли кожний працівник зацікавлений у завоюванні підприємством передових позицій у конкурентній боротьбі. Деякі дослідники стверджують, що спільна власність та політика загальної зацікавленості на підприємстві є вагомими передумовами його успіху та конкурентоспроможності. Вкладаючи свої кошти в акції, працівники підприємства не лише захищають власні грошові накопичення від інфляції, але й стають співвласниками акціонерних підприємств. Але додатковий дохід у вигляді дивідендів не завжди є стимулятором зростання трудової активності окремих працівників, оскільки нарахування дивідендів залежить від суми індивідуальних внесків акціонерів і прямо не залежить від індивідуальних результатів роботи. Тобто з'являється категорія працівників, які є «пасивними» власниками акцій. Тому у випадку додаткової емісії акцій першочергове право їх придбання треба надавати «активній категорії» працюючих.

У країнах з розвинутою ринковою економікою на підприємствах поширені системи бальної оцінки результатів та якості праці працівників. Ці оцінки мають певний напрям і відповідну назву: для робітників — «оцінка результатів та особистого внеску», а для службовців — «оцінка заслуг».

Суть таких систем матеріального стимулювання полягає в тому, що на кожного працівника заповнюється відповідна картка, яка дає змогу отримати бальну оцінку результатів праці та диференціювати розмір винагороди відповідно до оцінок.

Система оцінювання будується на основі певних чинників (для робітників їх три, для службовців — чотири), кожен з яких має відповідну кількість показників оцінки (для робітників — від двох до п'яти; для службовців — від двох до трьох). Кожний показник має базовий коефіцієнт вагомості та п'ятибальну оцінку. Вищезазначене розглянемо на прикладі чинників оцінки ефективності роботи службовців (табл. 11.2) [36].

Таблиця 11.2

Приклад оцінки ефективності роботи службовців

Чинник та показники його оцінки	Базовий коефіцієнт вагомості	Бальна оцінка показників, коефіцієнт				
		1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
1. Підготовка						
1.1. Освіта	0,05	0,05	0,1	0,15	0,20	0,25
1.2. Досвід і компетентність	0,10	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50
2. Відповідальність						
2.1. Своєчасність і повнота виконання функціональних обов'язків	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
2.2. Своєчасність та якість прийнятих рішень	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
2.3. Складність функціональних обов'язків	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
3. Керівництво						
3.1. Ступінь керівництва	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
3.2. Характер керівництва	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
3.3. Масштаби керівництва	0,05	0,05	0,10	0,15	0,20	0,25
4. Особисті якості						
4.1. Активність та ініціатива у роботі	0,15	0,15	0,30	0,45	0,60	0,75
4.2. Прагнення до підвищення кваліфікації та впровадження передового досвіду, самовдосконалення	0,20	0,20	0,40	0,60	0,80	1,00

Тобто технологія оцінки та визначення винагороди при матеріальному стимулюванні за цією системою така:

- 1) розробка шкал бальної оцінки кожного показника;
- 2) введення картки оцінки на кожного працівника;
- 3) встановлення мінімального рівня оцінки та розміру винагороди за цей рівень.

Ця система, на перший погляд, досить складна, але її застосування, як свідчить практика зарубіжних підприємств, дає значний соціально-економічний ефект за рахунок підвищення мотивації та прагнення працівників досягти максимальної межі в матеріальному стимулюванні їхньої праці.

Кон'юнктура вітчизняного ринку зайнятості змінюється, не всіх працівників влаштовує лише високий рівень заробітної плати. Професіонали дедалі частіше вимагають соціальні гарантії. Нині, як стверджують кадровики, для залучення й утримання цінного працівника стабільного окладу замало. А за даними досліджень рекрутингової агенції «Анкор С. В.», серед причин високої плинності кадрів — їхнє незадоволення соціальним пакетом компанії (чи відсутністю соцпакета як такого).

Нерозривність виробничого процесу і мотивації персоналу наочно продемонстрували ще хоторнські експерименти, які почалися, власне кажучи, з того, що керівництво великої американської компанії, яка переживала фінансову кризу, вирішило зекономити на електроенергії. Коли половину лампочок у виробничих приміщеннях вимкнули, продуктивність праці різко знизилася. Економія вийшла така, що навіть після повернення освітлення компанія не вийшла на колишні обсяги виробництва. Довелося запросити соціологів, які з'ясували, що на продуктивність праці персоналу вплинуло не освітлення, а ставлення.

Отже, помиляються ті топ-менеджери, які вважають, що на найманих працівниках можна економити, не застосовуючи соціальних пакетів. Сказане, проте, не означає, що роботодавець повинен задовольняти потреби всіх у гонитві за лояльністю персоналу. Очевидно також, що соціальний пакет (на відміну від розміру зарплати, співвідношення повноважень і відповідальності тощо) не є детермінантом лояльності персоналу. Втім, значення соцпакета для компанії перебільшити складно: по суті, він є, з одного боку, рідкісним мотиваційним інструментом, що інтегрує методи матеріального і нематеріального стимулювання праці, а також додає солідності фірмі, а з іншого — системою заходів, яка дає можливість не лише задовольнити потреби найманих робітників, а й безпосередньо вплинути на виробничий процес.

Можна виділити такі *пріоритети соціальних пакетів*:

- 1) виплата лікарняних;
- 2) медичне страхування;
- 3) компенсація витрат на транспорт;

- 4) навчання коштом компанії;
- 5) оплата обідів;
- 6) забезпечення безкоштовним мобільним зв'язком;
- 7) надання (часткова оплата) путівок до санаторіїв;
- 8) матеріальна допомога при одруженні, народженні дитини тощо;
- 9) безвідсоткове кредитування;
- 10) надання в службове і неслужбове користування автомобіля;
- 11) оплата амортизації власного транспорту працівника та витрат на пальне;
- 12) оплата найманого житла.

Розробляючи соціальний пакет, слід чітко визначити, які саме послуги затребувані тими чи іншими категоріями працівників. Тобто не слід забезпечувати однаковим пакетом головного бухгалтера, генерального директора, водія і кур'єра. Щонайменше безглуздо, наприклад, мотивувати начальника відділу, в якого є власний автомобіль, проїзним на тролейбус або стимулювати кур'єра без власного транспорту оплатою амортизації автомобіля.

Крім того, слід брати до уваги той факт, що запити людей мають властивість змінюватися залежно від їхнього віку. Зокрема, експерти стверджують, що молодого, перспективного фахівця легко мотивувати можливістю здобути другу освіту (цю статтю витрат, до речі, фірма може віднести на валові витрати) і оплаченим відвідуванням спортзалу. Тоді як для професіонала (віком від 27 до 35 років) актуальними можуть бути безвідсоткові кредити на купівлю квартири чи машини — незважаючи на витратність цей спосіб є надзвичайно ефективним у випадку, коли компанії треба утримати цінного фахівця. Працівники, яким за сорок, більш орієнтовані на лікування в санаторіях і навчання дітей коштом компанії.

У будь-якому разі, перш ніж взятися за формування соцпакета, доцільно провести анкетування працівників для визначення їхніх потреб. Зосередитися варто на задоволенні тих, які збігаються з цілями й можливостями компанії.

У сучасних умовах першочергове значення має застосування матеріальних форм мотивації. Але мотивація працівників може мати і нематеріальний характер, а саме:

1) *стимулювання вільним часом:*

надання робітнику за активну і творчу роботу додаткових вихідних, відпустки; можливості вибору часу відпустки;

організація для робітників гнучкого графіку роботи; скорочення тривалості робочого дня при підвищенні продуктивності праці;

2) *трудова чи організаційне стимулювання:*

наявність творчих елементів у процесі організації та в самому характері праці;

можливості участі в управлінні;

просування по службі;

творчі відрядження;

3) *стимулювання поведінки робітника на основі вираження суспільного визнання* — вручення грамот, розміщення фотографій на дошці пошани тощо. В зарубіжній практиці використовуються почесні звання і нагороди, прилюдні заохочування (при цьому уникають, особливо це характерно для Японії, прилюдних докорів), створюються гуртки за типом «золотий гурток» тощо.

Ключові слова: *відрядна форма оплати праці, доходи грошові, доходи загальні, доходи населення, доходи натуральні, доходи номінальні, доходи реальні, доходи сукупні, заробітна плата, комісійна форма оплати праці, межа малозабезпеченості, механізм здійснення політики доходів, мінімальний споживчий бюджет, премія, погодинна форма оплати праці, політика доходів, прожитковий мінімум, соціальні трансферти, схема посадових окладів, тарифна сітка, тарифна система, тарифна ставка, тарифний коефіцієнт, тарифно-кваліфікаційні довідники, фонд додаткової заробітної плати, фонд основної заробітної плати.*

Формули для розрахунків

№	Показник	Формула	Стор.
11.1	Заробіток працівника за умови погодинної форми оплати праці	$ЗП_{\text{поз}} = TC \cdot PЧ_{\phi}$	613
11.2	Заробіток працівника за умови відрядної форми оплати праці	$ЗП_{\phi} = P \cdot Q$	613
11.3	Заробіток працівника за погодинно-преміальною системою оплати праці	$ЗП_{\text{тпр}} = TC \cdot PЧ_{\phi} + П$	613
11.4	Розцінка за одиницю продукції	$P = \frac{TC_{\text{зод}}}{H_{\phi}}$	614
11.5		$P = TC_{\text{зод}} \cdot H_{\phi}$	614
11.6	Розцінка за одиницю продукції за непрямої відрядної системи оплати праці	$P_{\text{нв}} = \frac{TC_{\text{дон}}}{Ч_{\text{р}}^{\text{ос}} \cdot H_{\phi}^{\text{ос}}}$	614
11.7	Заробіток працівника за відрядно-преміальної системи оплати праці	$ЗП_{\text{вн}} = ЗП_{\text{нн}} + П$	615
11.8	Заробіток працівника за відрядно-прогресивної системи оплати праці	$ЗП_{\text{проз}} = H_{\phi} \cdot P_{\phi} + H_{\text{н}} \cdot P_{\text{н}}$	615
11.9	Заробіток працівника за акордної системи оплати праці	$ЗП_{\text{акор}} = TC_{\text{інд}} \cdot PЧ_{\text{нл}} + TC_{\text{нід}} (PЧ_{\text{нл}} - PЧ_{\phi})$	616

Контрольні запитання та завдання

1. Дайте визначення поняття «політика доходів».
2. У чому полягає механізм здійснення політики доходів?
3. Які види доходів ви знаєте?
4. Охарактеризуйте основні методи державного регулювання доходів в Україні.
5. Як обчислюються мінімальні соціальні гарантії (прожитковий мінімум, мінімальний споживчий бюджет, межа малозабезпеченості)?
6. Розкрийте сутність поняття «заробітна плата».
7. Охарактеризуйте структуру заробітної плати.
8. Розкрийте сутність тарифної системи.
9. Охарактеризуйте основні форми та системи оплати праці.
10. Охарактеризуйте найбільш поширені системи матеріального стимулювання.

Тест

1. До заходів непрямого державного регулювання доходів і споживання належать ...
 - a) трансфертні платежі;
 - b) податкові пільги;
 - c) впровадження ПДВ, акцизів та мита;
 - d) індексація доходів;
 - e) соціальні відрахування у позабюджетні фонди;
 - f) адміністративне регулювання цін.
2. Грошові доходи населення складаються із ...
 - a) заробітної плати;
 - b) вартості спожитої продукції, отриманої з підсобного господарства;
 - c) використання заощаджень, позик;

- d) доходів від власності;
 - e) усіх видів грошової допомоги.
- 3. До соціальних трансфертів належать ...**
- a) вартість спожитої продукції, отриманої з підсобного господарства;
 - b) заощадження;
 - c) пенсії;
 - d) доходи власників страхових полісів;
 - e) стипендії.
- 4. Показник, який характеризує купівельну спроможність заробітної плати під впливом змін споживчих цін на товари й послуги та рівня податків і обов'язкових платежів, — це ...**
- a) номінальна заробітна плата;
 - b) середня заробітна плата;
 - c) мінімальна заробітна плата;
 - d) реальна заробітна плата.
- 5. Соціально допустимий мінімум споживання визначається таким показником, як ...**
- a) вартість робочої сили;
 - b) прожитковий мінімум;
 - c) мінімальний споживчий бюджет;
 - d) межа малозабезпеченості.
- 6. Межа малозабезпеченості формується на основі ...**
- a) ланцюгового методу;
 - b) інтегрованого методу;
 - c) експертного методу;
 - d) нормативно-статистичного методу;
 - e) аналітичного методу.
- 7. Показник, який характеризує співвідношення між різними тарифними розрядами і демонструє, у скільки разів рівень складності та оплата праці певної кваліфікації перевищує рівень складності та оплату роботи, віднесеної до першого розряду, — це ...**
- a) тарифний коефіцієнт;
 - b) тарифна сітка;

- c) тарифна ставка;
 - d) посадовий оклад.
- 8. Які елементи входять до складу основної заробітної плати?**
- a) Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці;
 - b) винагорода за працю понад установлені норми;
 - c) виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік;
 - d) оплата праці за час перебування у відрадженні;
 - e) виплати за особливі умови праці;
 - f) вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці.
- 9. Система оплати праці, за якої заробіток працівника залежить від результатів праці працівників, що ним обслуговуються, —**
- a) погодинно-преміальна;
 - b) непряма відрядна;
 - c) відрядно-прогресивна;
 - d) відрядно-преміальна;
 - e) акордна.
- 10. Під час розподілу заробітної плати між членами колективу за безтарифної системи оплати праці враховуються ...**
- a) кваліфікаційний рівень працівника;
 - b) стаж роботи працівника;
 - c) реальний внесок кожного члена бригади в загальні результати діяльності;
 - d) фактично відпрацьований час;
 - e) час обслуговування робочого місяця.

Тема 12

Планування трудових показників

У цій темі визначено мету та головні завдання планування праці. Наведено структуру плану з праці, описано порядок планування чисельності персоналу та оплати праці. Розглянуто різні підходи до планування продуктивності праці.

Дається уявлення про персонал підприємства, його склад та структуру. Окреслено загальні підходи до планування чисельності персоналу. Наведено приклад розрахунку річного балансу робочого часу одного працівника та характеристику основних методик планування фонду заробітної плати на підприємстві.

Зміст теми

12.1. Загальна характеристика планування

12.2. Планування продуктивності праці на підприємстві

12.3. Розрахунок потреби підприємства в персоналі

12.3.1. Персонал підприємства, його склад і структура

12.3.2. Планування річного балансу робочого часу

12.3.3. Загальні підходи до планування чисельності персоналу

12.4. Визначення фонду оплати праці на підприємстві

12.4.1. Загальна характеристика методів планування оплати праці

12.4.2. Метод прямого розрахунку

12.1. Загальна характеристика планування

Планування притаманне усім сферам життя суспільства. Однак особливо актуальним воно є для складних ієрархічно структурованих систем, що здійснюють різноманітну економічну діяльність. Сучасне підприємство — це надскладна відкрита соціально-виробнича система, пов'язана специфічними відносинами з навколишнім середовищем. Об'єктом планування є його діяльність, різновиди якої потребують цільової орієнтації, визначеної в часі та засобах досягнення цілей. Цілі функціонування підприємства — це чітко й однозначно сформульовані наміри, подані у вигляді переліку основних показників, які зазвичай мають кількісну оцінку й підлягають досягненню. Вони задають напрям розвитку підприємства й відображають бажаний стан, якого необхідно досягти в майбутньому. Цілі можна визначити як економічні результати діяльності підприємства, які воно планує отримати у заздалегідь установлені терміни.

Вирізняють такі основні *різновиди цілей підприємства*:

- 1) матеріальні;
- 2) монетарні;
- 3) соціальні.

Досягнення матеріальних цілей передбачає отримання певних матеріально уречевлених результатів, до яких належить передусім продуктова програма. Її виконання можна визначити як у натуральних, так і у вартісних вимірниках.

Монетарні цілі — це очікувані в майбутньому фінансові результати, такі як вартість капіталу, прибуток або їхні окремі компоненти: надходження й виплати, доходи. До зазначених цілей відносять також забезпечення рівня ліквідності та її елементів, зокрема наявності обігових коштів, надходжень і виплат грошових засобів тощо. Монетарні цілі можуть характеризуватися як абсолютними, так і відносними показниками (наприклад, сума розрахункового прибутку й рентабельність власного капіталу).

Соціальні цілі полягають у визначенні бажаних у майбутньому взаємин між членами колективу на самому підприємстві (рівень доходів персоналу, цікава робота), а також становища підприємства щодо зовнішнього середовища і суспільства загалом (імідж, охорона довкілля). Частково така поведінка підприємства закріплена законодавчо й може вважатися не так власне цілями, як умовами діяльності.

Наведеними групами цілей аж ніяк не обмежується перелік можливих варіантів цільових настанов підприємства. Останнім часом окремі угруповання складають екологічні цілі, що орієнтують на забезпечення вимоги відтворюваності ресурсів і виготовлення екологічно безпечної продукції.

Метою планування чисельності персоналу та оплати праці є визначення економічно обґрунтованої потреби підприємства в персоналі й забезпечення його ефективного використання у плановому періоді. Визначення планових показників здійснюється з урахуванням результатів аналізу виконання плану звітного року. Вихідними даними для розрахунку є виробнича програма, план технічного та соціального розвитку, відомості про ринок щодо тенденцій попиту і пропозиції, а також норми і нормативи. Орієнтиром для обчислення планових показників є завдання перспективного плану розвитку підприємства.

Головні завдання при складанні плану з праці [112]:

- забезпечення підвищення продуктивності праці у плановому році та встановлення оптимального співвідношення між зростанням продуктивності праці й зарплатою;
- дотримання встановлених пропорцій у заробітній платі окремих категорій працівників відповідно до кількості та якості їхньої праці;
- забезпечення кваліфікаційного складу кадрів відповідно до вимог виробництва та підвищення їхньої кваліфікації;
- забезпечення оптимального співвідношення чисельності працівників окремих категорій.

План з праці складається з двох розділів, які, зокрема, містять такі показники [100]:

1) *Промислово-виробничий розділ:*

- чисельність промислово-виробничого персоналу;
- нормативи витрат заробітної плати на одиницю продукції;
- фонд заробітної плати;
- середня зарплата працівників;
- фонд заробітної плати необлікового складу;

2) *Непромислові групи:*

- кількість працівників;
- фонд заробітної плати;
- середня заробітна плата.

Додатками до плану з праці розробляються:

- плановий баланс робочого часу одного працівника;
- продуктивність праці за факторами;
- кількість і фонд заробітної плати допоміжних робітників;
- трудомісткість продукції, що випускається;
- план підготовки, підвищення кваліфікації працівників.

Планування чисельності персоналу та оплати праці охоплює такі етапи:

- 1) аналіз стратегічних цілей і завдань підприємства на плановий період, зокрема щодо персоналу та оплати праці;
- 2) аналіз базових показників персоналу та оплати праці;
- 3) розрахунок планових показників продуктивності праці;
- 4) обчислення планового балансу робочого часу одного працівника;
- 5) визначення потреби в персоналі;
- 6) розрахунок додаткової потреби (вивільнення) персоналу;
- 7) планування підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу;
- 8) обчислення фонду оплати праці;
- 9) визначення середньої заробітної плати.

Взаємозв'язок етапів планування чисельності персоналу та оплати праці наведено на *рис. 12.1.*



Рис. 12.1. Взаємозв'язок етапів планування чисельності персоналу та оплати праці

12.2. Планування продуктивності праці на підприємстві

Планування трудових показників розпочинають з планування продуктивності праці. Поширеним показником продуктивності праці персоналу підприємства, як вказувалося раніше, є виробництво продукції у порівняльних цінах одним середньообліковим працівником промислово-виробничого персоналу.

Планування продуктивності праці здійснюється у такій послідовності [112]:

1) аналізується рівень та динаміка продуктивності праці за звітний рік;

- 2) визначається очікуваний рівень продуктивності праці планового року;
- 3) розраховуються резерви підвищення продуктивності праці;
- 4) розробляються заходи щодо підвищення продуктивності праці;
- 5) визначається загальне підвищення продуктивності праці у плановому році.

Планування продуктивності праці може здійснюватися на основі розрахунку впливу на неї окремих факторів. Зазначимо, що саме факторний метод традиційно застосовувався при плануванні продуктивності. Розглянемо детальніше послідовність дій під час застосування цього методу розрахунку продуктивності праці.

1. За базу відліку береться показник продуктивності праці в базисному періоді ($W_{баз}$):

$$W_{баз} = \frac{Q_{баз}}{Ч_{баз}}, \quad (12.1)$$

де $Q_{баз}$ — обсяг виробництва продукції в базисному періоді, тис. грн;

$Ч_{баз}$ — середньооблікова кількість працюючих у базисному періоді, особи.

2. Далі визначають економії за факторами, перелік яких наводився у п. 10.2.3 теми 10. Набір цих факторів у існуючих методиках планування істотно відрізняється. Практично підсумовується економія, яку реально отримують за рахунок впровадження досягнень НТП, поліпшення організації виробництва і праці тощо.

3. Потім обчислюється так звана вихідна кількість працівників (умовна чисельність персоналу ($Ч_{ум}$)) як відношення планового обсягу виробництва продукції до базисної продуктивності праці за формулою (10.22).

4. З урахуванням сумарної економії за всіма факторами ($\sum_{i=1}^n \Delta Ч_i$) визначається приріст продуктивності праці за формулою 10.21. Звідси визначається і планова продуктивність, і планова чисельність працівників.

Недоліки цього методу:

- розрахунок продуктивності праці за факторами має умовний і суб'єктивний характер;
- обчислення при використанні різних методик розрахунку продуктивності за факторами дають суперечливі результати;
- у розрахунках впливу факторів не враховується їх взаємозалежність, отже, може застосовуватись повторний розрахунок.

У сучасних умовах пропонується застосовувати метод розрахунку продуктивності праці за нормативною базою на початок планового періоду, сутність якого розглянемо нижче [105].

1. На основі норм витрат праці станом на початок планового періоду і планової номенклатури й асортименту визначається трудомісткість виробничої програми на початок планового періоду (T_{nn}^{np}), кількість робітників на нормованих роботах станом на початок планового періоду ($Ч_p^{nn}$). Це найважливіший і принципово відмінний момент розрахунку, адже в трудомісткості програми за нормативами на початок планового періоду вже враховані практично всі ті фактори, які відображають зміну умов праці у плановому році порівняно з базисним:

$$T_{np}^{nn} = \sum_{i=1}^n t_i^{nn} \cdot Q_i^{nl}, \quad (12.2)$$

де t_i^{nn} — трудомісткість i -го виду виробу за нормами на початок планового періоду, нормо-години;

Q_i^{nl} — кількість виробів i -го виду за річним планом, од.;

$i = \overline{1, n}$, n — загальна кількість видів виробів.

$$Ч_p^{nn} = \frac{T_{np}^{nn}}{\Phi_e^{баз} \cdot K_{вн}^{баз}}, \quad (12.3)$$

де $\Phi_e^{баз}$ — базовий ефективний фонд робочого часу одного працівника, години;

$K_{вн}^{баз}$ — базовий коефіцієнт виконання норм.

А з огляду на кількість працівників інших категорій ($Ч_{ін}^{nn}$), визначених відповідно до зростання обсягу виробництва (але

без врахування економії у плановому році) обчислюється загальна кількість працівників станом на початок планового періоду ($Ч^{nn}$):

$$Ч^{nn} = Ч_p^{nn} + Ч_{ін}^{nn}. \quad (12.4)$$

Приклад. Плановий випуск виробів А — 60 тис. од., виробів В — 320 тис. од. (товарна продукція планового періоду — 22 000 тис. грн), а їхня трудомісткість за нормами на початок періоду становить відповідно 38 та 8 нормо-годин; базовий ефективний фонд часу — 1900 год, базовий коефіцієнт виконання норм — 1,2; кількість інших категорій працівників станом на початок року з урахуванням зростання обсягу виробництва, але без врахування економії відповідно до заходів — 1382 особи.

$$T_{nn}^{np} = 60 \cdot 38 + 320 \cdot 8 = 4840 \text{ тис. нормо-годин};$$

$$Ч_p^{nn} = \frac{4840000}{1900 \cdot 1.2} = 2123 \text{ осіб};$$

$$Ч^{nn} = 2123 + 1382 = 3505 \text{ осіб}.$$

Тоді продуктивність праці станом на початок року (W_{nn}) становить:

$$W_{nn} = \frac{Q_{nn}}{Ч^{nn}}, \quad (12.5)$$

$$W_{nn} = \frac{Q_{nn}}{Ч^{nn}} \text{ грн/особу}.$$

2. Залишається тільки врахувати фактори, зміни яких відображають реальні зусилля підприємства щодо зниження витрат праці у плановому періоді. Таких факторів (в укрупненому вигляді) всього чотири, тож, беручи до уваги взаємозалежність, що існує між ними, наводимо формули розрахунку економії за кожним з них.

2.1. *Економія чисельності робітників за рахунок зниження трудомісткості продукції $\Delta Ч_m$* (тут враховуються всі заходи, пов'язані з підвищенням технічного рівня, впровадженням нової техніки і технології, поліпшенням організації виробництва тощо):

$$\Delta \mathcal{C}_m = \frac{\sum_{i=1}^n (t_i^{nn} - t_i^{nl}) \cdot Q_i^{nl}}{\Phi_e^{baz} \cdot K_{\text{вн}}^{nl}}, \quad (12.6)$$

де t_i^{nn} — планова трудомісткість i -го виду виробу, нормо-години;

$K_{\text{вн}}^{baz}$ — плановий коефіцієнт виконання норм;

Q_i^{nl} — кількість виробів i -го виду за планом, од.

Аналіз залежностей показує, що зміна кількості робітників за рахунок зниження трудомісткості продукції (інтенсивний фактор) не залежить від зміни величини ефективного фонду часу робітника (екстенсивний фактор). Тому в розрахунках економії чисельності робітників за рахунок зниження трудомісткості продукції треба використовувати базисне значення ефективного фонду часу робітника, інакше величина економії за рахунок інтенсивного чинника буде істотно занижена.

Водночас, якщо ми в знаменнику формули (12.6) застосуємо базисний коефіцієнт виконання норм, то завищимо реальну економію витрат живої праці й матимемо часткове повторення розрахунку (частина ефекту від передбаченого підвищення норм виробітку).

Приклад. Якщо планова нормативна трудомісткість виробів А і В становить відповідно 36 та 7 нормо-годин, а плановий коефіцієнт виконання норм — 1,25, тоді:

$$\Delta \mathcal{C}_m = \frac{(38 - 36) \cdot 60000 + (8 - 7) \cdot 320000}{1900 \cdot 1.25} = \frac{440000}{2375} = 185 \text{ осіб.}$$

Зазначимо, що величина у чисельнику формули — 440 000 нормо-годин — це економія від зниження трудомісткості продукції $E_{\text{нормо-год}}$.

Розрахунок $\Delta \mathcal{C}_m$ може бути проведений за іншою формулою, якщо обчислюється не планова трудомісткість виробу (з урахуванням строків впровадження і обсягів), а трудомісткість після проведення певного заходу з її зниження:

$$\Delta \mathcal{U}_m = \frac{\sum_{i=1}^n (t_i^{nn} - t_i^z) \cdot Q_i^z}{\Phi_e^{\text{баз}} \cdot K_{\text{вн}}^{\text{нл}}}, \quad (12.7)$$

де t_i^z — трудомісткість i -го виду виробу після проведення заходу, нормо-години;

Q_i^z — випуск виробу i -го виду після проведення заходу, од.

2.2. Економія чисельності робітників від поліпшення використання фонду часу робітників $\Delta \mathcal{U}_\phi$:

$$\Delta \mathcal{U}_\phi = \frac{T_{\text{пр}}^{\text{нл}}}{\Phi_e^{\text{баз}} \cdot K_{\text{вн}}^{\text{нл}}} - \frac{T_{\text{пр}}^{\text{нл}}}{\Phi_e^{\text{нл}} \cdot K_{\text{вн}}^{\text{нл}}}, \quad (12.8)$$

де $\Phi_e^{\text{нл}}$ — плановий ефективний фонд робочого часу одного робітника, години;

$T_{\text{пр}}^{\text{нл}}$ — планова трудомісткість продукції, що становитиме:

$$T_{\text{пр}}^{\text{нл}} = T_{\text{пр}}^{\text{нн}} - E_{\text{нормо-год}} \quad (12.9)$$

Приклад. Якщо плановий ефективний фонд часу становить 2000 год, то, виходячи з попередніх даних, можемо розрахувати:

$$T_{\text{пр}}^{\text{нл}} = 4840000 - 440000 = 4400000 \text{ нормо-год};$$

$$\Delta \mathcal{U}_\phi = \frac{4400000}{1900 \cdot 1.25} - \frac{4400000}{2000 \cdot 1.25} = 93 \text{ особи.}$$

2.3. Економія чисельності робітників від підвищення середніх норм виробітку (коефіцієнта виконання норм) $\Delta \mathcal{U}_\epsilon$:

$$\Delta \mathcal{U}_\epsilon = \frac{T_{\text{пр}}^{\text{нн}}}{\Phi_e^{\text{баз}} \cdot K_{\text{вн}}^{\text{баз}}} - \frac{T_{\text{пр}}^{\text{нн}}}{\Phi_e^{\text{баз}} \cdot K_{\text{вн}}^{\text{нл}}} \quad (12.10)$$

Приклад. Виходячи з попередніх даних, можемо розрахувати:

$$\Delta \mathcal{Q}_6 = \frac{4840000}{1900 \cdot 1.2} - \frac{4840000}{1900 \cdot 1.25} = 85 \text{ осіб.}$$

2.4. Економія чисельності інших категорій працівників (допоміжних робітників, тих, які працюють за погодинною системою, управлінців та ін.) $\Delta \mathcal{Q}_{ін}$.

Приклад. Припустимо, що економія чисельності інших категорій працівників становить 42 особи, тоді сумарна економія кількості працівників за всіма факторами ($\sum_{i=1}^4 \Delta \mathcal{Q}_i$) дорівнює:

$$\sum_{i=1}^4 \Delta \mathcal{Q}_i = 185 + 93 + 85 + 42 = 405 \text{ осіб.}$$

Отже, планова кількість працівників $\mathcal{Q}_{пл}$ становитиме:

$$\mathcal{Q}_{пл} = \mathcal{Q}^{м} - \sum_{i=1}^4 \Delta \mathcal{Q}_i; \quad (12.11)$$

$$\mathcal{Q}_{пл} = 3505 - 405 = 3100 \text{ осіб.}$$

Тоді планова продуктивність праці:

$$W_{пл} = \frac{Q}{\mathcal{Q}_{пл}}, \quad (12.12)$$

$$W_{пл} = \frac{22\,000\,000}{3100} = 7097 \text{ грн/особу.}$$

Тепер маємо можливість розрахувати зростання продуктивності праці за формулою 10.21, якщо $\mathcal{Q}_{ум} = \mathcal{Q}_{пл}$:

$$\Delta W = \frac{405}{3505 - 405} \cdot 100\% = 13.06\%.$$

Запропонований метод дає змогу:

— чітко відокремлювати завдання і результати роботи у плановому році від результатів звітного року;

- забезпечувати планування на основі норм, пов'язаних із заходами щодо економії витрат праці;
- правильно оцінити реальні зусилля працівників підприємства з економії витрат праці й на цій основі будувати систему матеріального заохочення.

12.3. Розрахунок потреби підприємства в персоналі

12.3.1. Персонал підприємства, його склад і структура

Персонал підприємства — це сукупність постійних працівників цього підприємства, які здобули необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності.

Окрім постійних працівників, у діяльності підприємства можуть брати участь інші працездатні особи на підставі тимчасового трудового договору (контракту).

Залежно від виконуваних функцій працівники підприємства поділяються на категорії і групи. *Структура персоналу підприємства* визначається складом і кількісним співвідношенням цих категорій і груп працівників.

З огляду на те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають їхньому головному призначенню, усіх працівників поділяють на дві групи: *персонал основної та неосновної діяльності*.

Персонал підприємства, пов'язаний з процесом виробництва продукції або його безпосереднім обслуговуванням, тобто зайнятий основною виробничою діяльністю, належить до *промислово-виробничого персоналу*. Це — всі працівники основних, допоміжних, підсобних і обслуговуючих цехів, науково-дослідних, конструкторських відділів та лабораторій, управлінських підрозділів, складів, охорони, а також служб, зайнятих капітальним і поточним ремонтом обладнання та транспортних засобів підприємства.

До групи *непромислового персоналу* входять працівники структур, які перебувають на балансі підприємства, але не пов'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва, а саме: житлово-комунального господарства, дитячих садків та ясел, амбулаторій, закладів освіти тощо.

Промислово-виробничий персонал поділяється у свою чергу на дві основні групи: *робітники* та *службовці*.

Відповідно до чинного від 01.11.2010 р. Класифікатора професій ДК 003:2010, до *робітників* належать [40]:

1) працівники, професійні завдання яких полягають у вирощуванні урожаю, розведенні тварин, полюванні, добуванні риби, її розведенні, збереженні та експлуатації лісів з орієнтацією, головним чином, на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам чи окремим покупцям. Їх професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві;

2) працівники, професійні завдання яких передбачають знання, необхідні для обрання способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції. До цього підрозділу належать працівники, професії яких пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом і виробленням різної продукції. Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста;

3) працівники з обслуговування, експлуатації та контролювання роботи технологічного устаткування, складання устаткування та машин. Їхні професійні завдання охоплюють розроблення корисних копалин, нагляд за їх видобутком, ведення робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні чи машинах, керування транспортними засобами, пересувними установками, складання виробів із деталей та вузлів. Для деяких професій,

пов'язаних із виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста. Професії, пов'язані з виконанням робіт середньої кваліфікації, вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві;

4) працівники найпростіших професій, що потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів, у деяких випадках зі значними фізичними зусиллями. Професійні завдання цих працівників пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням низькокваліфікованих робіт у сільськогосподарській, риболовній, будівельній та промисловій галузях (наприклад, збирачі сміття та подібні до них чорнороби, вантажники, комірники, маркувальники, комплектувальники товарів тощо). Для виконання їхніх професійних завдань достатньо неповної базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

Робітники поділяються на основних і допоміжних. *Основні* — це робітники, які безпосередньо видозмінюють предмет праці, створюючи продукт. *Допоміжні* робітники зайняті обслуговуванням виробництва продукції.

До групи *службовців* входять такі категорії працюючих, як *керівники (менеджери, управителі), професіонали, фахівці та технічні службовці*. Віднесення працівників підприємства до тієї чи іншої групи також визначається Класифікатором професій.

До *керівників (менеджерів, управителів)* належать працівники, професії яких пов'язані зі здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, що в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю, зокрема генеральний директор, директор, головний інженер, головний енергетик, головний механік, начальник відділу, начальник цеху, майстер.

До *професіоналів* належать працівники, які мають високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук, зокрема

інженери-механіки, аудитори та кваліфіковані бухгалтери, економісти, консультанти з маркетингу, рекламисти. Їхні професійні завдання полягають у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв'язання певних проблем чи в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі. До професіоналів належать працівники, професії яких вимагають (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань і обов'язків) кваліфікації за дипломом про вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста, магістра; дипломом про присудження наукового ступеня (кандидата наук, доктора наук); атестатом про затвердження вченого звання (старшого наукового співробітника, доцента, професора).

Професійні завдання *фахівців* полягають у виконанні спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук. До них належать технічні фахівці-механіки, лаборанти та техніки в хімічному виробництві, креслярі, техніки-програмісти, бухгалтери, касири-експерти та ін. До фахівців належать працівники, професіям яких відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування, інternатуру, клінічну ординатуру тощо); спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування).

До *технічних службовців* належать працівники, які мають знання, необхідні для підготовки, збереження, відновлення інформації та проведення обчислень. Їхні професійні завдання пов'язані з виконанням секретарських обов'язків, роботою на персональних комп'ютерах, записами та опрацюванням цифрових даних, обслуговуванням клієнтів (поштове обслуговування, операції грошового обігу, реєстрація чи передавання інформації). До технічних службовців належать працівники, до професій яких може бути застосований рівень кваліфікації «молодший спеціаліст», а також ті, професії яких вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Залежно від характеру трудової діяльності персонал підприємства поділяється за професіями, спеціальностями і рівнем кваліфікації (їх визначення наводилися у п. 9.1.2 теми 9).

За рівнем кваліфікації робітників поділяють на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані та некваліфіковані. Вони виконують різні за складністю роботи та мають неоднакову професійну підготовку:

- *висококваліфіковані* виконують особливо складні та відповідальні роботи (наприклад, ремонт і налагодження складного обладнання);
- *кваліфіковані* виконують складні роботи (наприклад, метало- та деревообробні, ремонтні, слюсарні, будівельні);
- *малокваліфіковані* виконують нескладні роботи (наприклад, технічний нагляд);
- *некваліфіковані* виконують допоміжні та обслуговуючі роботи (як-от вантажники, гардеробники, прибиральники та ін.).

Рівень кваліфікації службовців залежить від рівня освіти і досвіду роботи.

До *найвищої кваліфікації* належать службовці, які мають науковий ступінь та звання. До *вищої категорії* — які мають вищу спеціальну освіту і значний практичний досвід. До *середньої* — які мають середню спеціальну освіту та певний досвід роботи. До *службовців-практиків* — які обіймають посади, але не мають відповідної освіти.

Професійно-кваліфікаційна структура службовців підприємства відображена у штатному розписі — документі, що містить перелік згрупованих за відділами і службами посад службовців із зазначенням розряду (категорії) робіт і посадового окладу та щорічно затверджується керівником підприємства.

Ознаками класифікаційного поділу персоналу підприємства можуть бути також стать і вік (наприклад: чоловіки до 30 років, від 30 до 60 років, понад 60 років; жінки до 30 років, від 30 до 60 років, понад 60 років) або стаж роботи (наприклад: до 1 року, 1–3 роки, 3–10 років, понад 10 років).

Персонал підприємства має певні кількісні, якісні та структурні характеристики, що можуть вимірюватись і відображатись такими абсолютними й відносними показниками:

- 1) облікова та явочна чисельність працівників підприємства або його підрозділів, окремих категорій і груп на визначену дату;
- 2) середньооблікова чисельність працівників підприємства або його підрозділів за окремий період;
- 3) показники, що характеризують рух працівників підприємства;
- 4) питома вага працівників окремих підрозділів у загальній чисельності працівників підприємства;
- 5) середній стаж роботи;
- 6) статеві-вікова структура працівників;
- 7) освітньо-професійна структура працівників тощо.

Сукупність зазначених і низки інших показників може дати уявлення про кількісний, якісний і структурний склад персоналу підприємства та тенденції його зміни для цілей управління персоналом, зокрема планування, аналізу та розробки заходів щодо підвищення ефективності використання ресурсів праці цього підприємства.

Кількісно персонал підприємства характеризується насамперед такими показниками, як облікова, явочна та середньооблікова чисельність працівників.

Облікова чисельність працівників підприємства (registration number of the personnel) — це чисельність працівників облікового складу на визначену дату з урахуванням прийнятих і вибулих за цей день працівників.

Явочна чисельність (actual number of the personnel) — це чисельність працівників облікового складу, що прийшли на роботу. Різниця між явочним і обліковим складом характеризує кількість цілоденних простоїв (відпустки, хвороби, відрядження тощо).

Правила визначення облікової чисельності персоналу встановлені Інструкцією зі статистики кількості працівників [32]. Згідно з нею, до облікової кількості штатних працівників включаються усі наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше, а також власники підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували заробітну плату на цьому підприємстві.

Облікова кількість штатних працівників визначається на певну дату звітного періоду, наприклад, на перше або останнє число

місяця, включно з прийнятими працівниками і за винятком тих, які вибули в цей день.

В обліковій кількості штатних працівників за кожний календарний день враховуються особи, які фактично працювали, а також ті, які були тимчасово відсутні з таких причин:

- через хворобу (протягом всього періоду захворювання до повернення на роботу відповідно до листків непрацездатності або до вибуття через інвалідність);
- у зв'язку з виконанням державних або громадських обов'язків;
- тимчасово переведені на роботу на інше підприємство на підставі договорів між суб'єктами господарювання;
- направлені з відривом від виробництва до закладів освіти для підвищення кваліфікації або оволодіння новою професією (спеціальністю), перепідготовки та стажування на інші підприємства або за кордон;
- перебувають у щорічних основних та додаткових, творчих відпустках, що надані відповідно до законодавства, колективного договору та трудового договору (контракту);
- перебувають у відпустках без збереження заробітної плати;
- перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами тощо.

Не включаються до облікової кількості штатних працівників такі категорії:

- прийняті на роботу за сумісництвом з інших підприємств;
- залучені до виконання робіт за цивільно-правовими договорами (договорами підядру);
- учні, слухачі закладів професійно-технічної освіти, які проходять виробниче навчання та виробничу практику на підприємстві за договорами про надання робочих місць для зазначених цілей;
- особи, направлені підприємствами для навчання у закладах освіти з відривом від виробництва, які одержують за рахунок коштів цих підприємств тільки стипендію;
- особи, які навчаються за рахунок коштів, передбачених у зведених кошторисах будівництва, для роботи на підприємствах, які будуть вводитися в дію;

— працівники, які подали заяви про звільнення і припинили роботу до закінчення строку попередження або які припинили роботу без попередження адміністрації. Вони виключаються із облікового складу працівників з першого дня невиходу на роботу.

Для оцінки зайнятості на підприємстві використовується показник загальної кількості працівників, який, крім штатних працівників, включає зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами.

Для визначення чисельності працівників за конкретний період використовується показник середньооблікової чисельності. Він застосовується для обчислення продуктивності праці, середньої заробітної плати і низки інших показників.

Середня кількість працівників підприємства за період (місяць, квартал, з початку року, рік) визначається як сума таких показників [32]:

- 1) середньооблікової кількості штатних працівників;
- 2) середньої кількості зовнішніх сумісників;
- 3) середньої кількості працюючих за цивільно-правовими договорами.

Середньооблікова кількість штатних працівників розраховується на підставі щоденних даних про облікову кількість штатних працівників, які повинні уточнюватись відповідно до наказів про прийом, переведення працівника на іншу роботу та припинення трудового договору.

Середньооблікова кількість штатних працівників (average registration number of the personnel) за місяць обчислюється шляхом підсумовування кількості штатних працівників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця, тобто з 1 по 30 або 31 число (для лютого — по 28 або 29), включаючи вихідні, святкові та неробочі дні, і ділення одержаної суми на кількість календарних днів звітного місяця.

Кількість штатних працівників облікового складу за вихідний, святковий і неробочий день приймається на рівні облікової кількості працівників за попередній робочий день.

При обчисленні середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу враховуються всі категорії працівників облікового складу, крім тих, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або по догляду за дитиною до досягнення нею віку, передбаченого чинним законодавством або колективним договором підприємства). Облік цих категорій працівників ведеться окремо.

У табл. 12.1 наведено порядок визначення середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу в цілому по підприємству, що працює за умов п'ятиденного робочого тижня.

Таблиця 12.1

**Вихідні дані для визначення
середньооблікової чисельності штатних працівників
облікового складу**

Числа місяця	Кількість штатних працівників облікового складу	Підлягають виключенню із середньооблікової кількості штатних працівників	Підлягають включенню до розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників
А	1	2	$3 = 1 - 2$
1	253	3	250
2	253	3	250
3 (субота)	253	3	250
4 (неділя)	253	3	250
5	257	3	254
6	257	3	254
7	260	3	257
8 (святковий день)	260	3	257
...
28	260	3	257
29	258	2	256
30	258	2	256
31 (субота)	258	2	256
Всього	8020	90	7930

У наведеному прикладі кількість працівників облікового складу, що підлягають включенню до розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників за всі дні місяця, становить 7930 осіб, календарна кількість днів — 31, отже, середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу за місяць у цьому разі становить:

$$7930 / 31 = 256 \text{ осіб.}$$

Середньооблікова кількість штатних працівників за період з початку року (у тому числі за квартал, півріччя, 9 місяців, рік) обчислюється шляхом підсумовування середньооблікової чисельності штатних працівників за усі місяці роботи підприємства, що минули з початку року до звітнього місяця включно, та ділення одержаної суми на кількість місяців у цьому періоді, тобто на 2, 3, 4 ... 12.

Середня кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами за місяць розраховується аналогічно до методології визначення середньооблікової кількості штатних працівників. При цьому працівники цих категорій враховуються як цілі одиниці незалежно від тривалості робочого часу протягом усього терміну дії договору. Кількість працівників за вихідний або святковий і неробочий день враховується на рівні робочого дня, що їм передував.

Середня кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами за період з початку року і рік визначається шляхом підсумовування середньої кількості цих працівників за усі місяці з початку року і ділення одержаної суми на кількість місяців, тобто на 2, 3, 4, 5 ... 12.

Показник середньооблікової кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості використовується для визначення середнього рівня заробітної плати та інших середніх величин у цілому по підприємству, а також аналізу ефективності використання робочої сили.

Показник середньої кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості характеризує умовну кількість працівників (робочих

місць), що відпрацювали повний робочий день, необхідну для виконання встановленого (визначеного) підприємством обсягу робіт (послуг). Методика його визначення базується на перерахунку оплаченого робочого часу усього персоналу (штатні працівники, сумісники, працюючі за договорами), що залучався до роботи у звітному періоді й отримував відповідну заробітну плату, в умовну кількість працівників, яких було б достатньо підприємству для виконання фактичного обсягу роботи за умови праці всіх працівників упродовж повного робочого дня, виходячи зі встановленої його тривалості.

Кількість штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості визначається у такому порядку [32]:

1. За кожною категорією штатних працівників, для яких встановлено робочий тиждень різної тривалості, визначається загальна кількість людино-годин робочого часу, за який була нарахована заробітна плата (відпрацьований час; час відпусток (основні, додаткові, у тому числі у зв'язку із навчанням, творчі відпустки) у частині, що припадає на робочі дні звітного місяця; час відсутності працівників у зв'язку з навчанням, виконанням державних або громадських обов'язків, простоїв та інших неявок, які оплачуються згідно з чинним законодавством). При обчисленні середньої кількості штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості не враховується час, відпрацьований понаднормово. До оплаченого часу не включаються неоплачені неявки та втрати робочого часу.

2. Визначена загальна кількість людино-годин ділиться на табельний фонд робочого часу, визначений з урахуванням тривалості робочого тижня, встановленої на підприємстві згідно із законодавством або колективним договором.

3. До середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості включається також перерахована кількість працівників, які не перебувають в обліковому складі (штаті) підприємства, але залучені до роботи на підприємстві.

3.1. Зовнішні сумісники враховуються в еквіваленті повної зайнятості пропорційно до оплаченого часу.

3.2. Працівники, які виконували роботу згідно з цивільно-правовими договорами (крім громадян-підприємців), ураховуються

за кожен календарний день як цілі одиниці протягом усього терміну дії договору, отримана сума ділиться на кількість календарних днів у звітному періоді. Працівники, які згідно з договорами між суб'єктами господарювання переведені на роботу на інші підприємства, включаються до середньої кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості за місцем фактичного нарахування їм заробітної плати.

Приклад. На підприємстві зайняті працівники, для яких встановлена різна тривалість робочого тижня. Для адміністративно-управлінського персоналу вона становить 40 год на тиждень, для працівників на виробництві (робочі місця зі шкідливими умовами праці) — 36 год, для працівників охорони встановлено підсумований облік робочого часу за квартал — 496,5 год. В обліковому складі є працівник молодший 18 років. Крім того, на підприємстві зайняті зовнішні сумісники та з 7 числа місяця укладено цивільно-правові договори на виконання робіт з 9 особами терміном на 2 місяці. Кількість календарних днів у місяці — 30, робочих — 22)

Розрахунок середньої кількості штатних працівників в еквіваленті повної зайнятості наведено в *табл. 12.2*.

Таблиця 12.2

**Розрахунок середньої кількості штатних працівників
в еквіваленті повної зайнятості**

Категорії працівників за нормою тривалості робочого часу	Норма тривалості робочого часу на одного працівника, години на місяць	Оплачений робочий час, людино-години	У тому числі час надурочних робіт	Оплачений робочий час для розрахунку кількості працівників в еквіваленті повної зайнятості	Кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості
1	2	3	4	5	6
А	1	2	3	$4 = 2 - 3$	$5 = 4 : 1$
Зайняті на виробництві	158,4	63201,6	432	62769,6	396
Адміністративно-управлінський персонал	176	10008	–	10008	57

Продовження табл. 12.2

1	2	3	4	5	6
Охоронці	$496,5 : 3 = 165,5$	2784	–	2784	17
Молодь до 18 років	158,4	158,4	–	158,4	1
Усього штатних працівників	–	76152	432	75720	471
Крім того, працівники, прийняті за сумнісництвом з інших підприємств	176	440	–	440	2
Працівники, що виконували роботи за договорами цивільно-правового характеру	X	X	X	X	7
Усього	X	X	X	X	480

Розрахунок середньої кількості працівників, зайнятих за цивільно-правовими договорами в еквіваленті повної зайнятості, здійснюється так:

- 1) 24 календарних дні (починаючи з 7-го числа) · 9 осіб = 216 людино-днів;
- 2) $216/30 = 7$ осіб.

Рух працівників підприємства характеризується показниками їхнього обороту та постійності (табл. 12.3).

Таблиця 12.3

Показники, що характеризують рух працівників підприємства

Показник	Визначення показника
1	2
Коефіцієнт загального обороту	Розраховується як відношення суми прийнятих працівників та тих, які вибули за звітний період, до середньооблікової кількості штатних працівників
Коефіцієнт прийому	Розраховується як відношення кількості прийнятих за звітний період працівників до середньооблікової кількості штатних працівників

1	2
Коефіцієнт вибуття	Розраховується як відношення кількості працівників, які вибули за звітний період, до середньооблікової кількості штатних працівників
Коефіцієнт плинності кадрів	Розраховується як відношення кількості працівників, яких звільнено за звітний період за прогул та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, а також за власним бажанням (крім звільнених за власним бажанням з поважних причин), до середньооблікової кількості штатних працівників
Коефіцієнт відновлення працівників	Розраховується діленням кількості прийнятих працівників за звітний період на кількість працівників, які вибули за цей період
Коефіцієнт постійності кадрів	Відношення кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний рік, до середньооблікової кількості працівників за рік

12.3.2. Планування річного балансу робочого часу

Баланс робочого часу одного працівника відображає середню кількість годин, яку працівник повинен відпрацювати впродовж планового періоду. Вона визначається множенням середньої кількості явочних днів працівника протягом планового періоду на середню тривалість робочого дня одного працівника.

Під час підрахунку середньої кількості явочних днів працівника розрізняють календарний, номінальний та ефективний (можливий) фонди робочого часу.

Календарний фонд робочого часу дорівнює кількості календарних днів планового періоду.

Номінальний фонд робочого часу (nominal working time fund) дорівнює кількості робочих днів, що максимально можуть бути відпрацьовані протягом планового періоду, та визначається відніманням з календарного фонду вихідних і святкових днів. У неперервних виробництвах вилучаються невиходи за графіком змінності.

Ефективний фонд робочого часу (effective working time fund) складає середню кількість робочих днів (годин), які корисно використовуються протягом планового періоду. Через невихід деяких

працівників цей фонд зазвичай менший за номінальний, тобто його розраховують зменшенням номінального фонду на кількість неявок на роботу, дозволених законодавством (відпустки, при цьому вихідні дні, що входять до складу відпусток, додаються для усунення подвійного обліку, виконання державних обов'язків, дні хвороби за лікарняними, неявки з дозволу адміністрації).

Приклад. На підприємстві у плановому році кількість робітників, які мають різну тривалість відпусток, розподіляється так: 200 осіб мають відпустку 24 календарні дні, 100 осіб — 26 днів, 50 осіб — 28 днів.

На важких роботах і в шкідливих умовах у плановому році працює відповідно 150 і 30 осіб; їм установлюється додаткова відпустка 2 і 4 дні відповідно.

Відпустки на навчання та у зв'язку з вагітністю й пологами у плановому році становлять відповідно 1,14 та 1,08 дн. на одного середньооблікового робітника.

Неявки на роботу з дозволу адміністрації у IV кв. звітного року становили 1,5 дн. на одного середньооблікового робітника.

Неявки на роботу через хворобу у IV кв. звітного року становили 5,1 дн. на одного середньооблікового робітника. Проте у плановому році на підприємстві передбачено низку заходів, спрямованих на покращення умов праці, а тому прогнозується зменшення випадків захворювань серед робітників на 20 %.

Таблиця 12.4

**Планування балансу робочого часу
одного середньооблікового робітника**

Показники	Позначення	Плановий рік
1	2	3
Календарний фонд робочого часу, дні	Φ_k	365,00
Вихідні та свята, дні	B	109,00
Номінальний фонд робочого часу, дні	Φ_n	256,00

Продовження табл. 12.4

1	2	3
Неявки на роботу (дні), зокрема:	Н	52,01
— чергові й додаткові відпустки;		27,47
— відпустки на навчання;		1,14
— відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;		1,08
— через хворобу;		16,32
— з дозволу адміністрації		6,00
Явочний фонд робочого часу, дні	$\Phi_{\text{я}}$	203,99
Середня тривалість робочого дня, години	$T_{\text{зм}}$	8,00
Втрати часу в зв'язку зі скороченням робочого дня, години	$T_{\text{втр}}$	0,32
Розрахункова тривалість робочого дня, години	$T_{\text{р}}$	7,68
Ефективний фонд робочого часу, години	$\Phi_{\text{е}}$	1567

1. Номінальний фонд робочого часу:

$$\Phi_{\text{н}} = \Phi_{\text{к}} - B \quad (12.13)$$

2. Середня тривалість чергових відпусток розраховується як середньозважена:

$$\frac{24 \cdot 200 + 26 \cdot 100 + 28 \cdot 50}{200 + 100 + 50} = 25,14 \text{ дні}$$

3. Середня тривалість додаткових відпусток також розраховується як середньозважена:

$$\frac{2 \cdot 150 + 4 \cdot 30}{150 + 30} = 2,33 \text{ дні}$$

4. Разом чергові та додаткові відпустки:

$$25,14 + 2,33 = 27,47 \text{ дні}$$

5. Невиходи на роботу через хворобу плануються на рівні базового року з урахуванням заходів щодо поліпшення умов праці, які, за прогнозом, мають зменшити випадки захворювань серед робітників на 20 %, тобто:

$$5,1 \cdot 4 \cdot 0,8 = 16,32 \text{ дня}$$

6. Невиходи на роботу з дозволу адміністрації також плануються на рівні базового року:

$$1,5 \cdot 4 = 6 \text{ днів}$$

7. Явочний фонд робочого часу:

$$\Phi_{я} = \Phi_{н} - H \quad (12.14)$$

8. Розрахункова тривалість робочого дня:

$$T_p = T_{зм} - T_{втр} \quad (12.15)$$

9. Ефективний фонд робочого часу:

$$\Phi_v = \Phi_{я} \cdot T_p \quad (12.16)$$

Результати розрахунків зведено у *табл. 12.4.*

12.3.3. Загальні підходи до планування чисельності персоналу

Необхідну кількість працівників визначають за такими вихідними даними: виробнича програма на плановий період часу; норми часу та виробітку; трудомісткість виробничої програми; організаційно-технічні заходи зі зниження трудомісткості програми; звітні розрахункові дані про коефіцієнти виконання норм; баланс робочого часу одного працівника та деякі інші документи та показники.

Розрахунок чисельності основних робітників, необхідних для виконання планового обсягу робіт (\mathcal{C}_p^{oc}), здійснюється на підприємстві, як правило, на основі трудомісткості виробничої програми та планового ефективного фонду робочого часу одного робітника:

$$\mathcal{C}_p^{oc} = \frac{T_{np}^{nl}}{\Phi_e^{nl} \cdot K_{вн}^{nl}}, \quad (12.17)$$

де T_{np}^{nl} — планова трудомісткість виробничої програми, нормо-години;

Φ_e^{nl} — плановий ефективний фонд часу одного робітника, години;

$K_{вн}^{nl}$ — плановий коефіцієнт виконання норм.

Планова трудомісткість виробничої програми визначається за плановим нормативом трудових затрат на одиницю продукції, помноженим на плановий випуск продукції. Інший спосіб визначення трудомісткості виробничої програми такий: звітну трудомісткість коригують за допомогою коефіцієнтів, у яких враховано заходи плану підвищення ефективності виробництва, що зменшують трудові затрати на виготовлення продукції.

Необхідна кількість допоміжних робітників на нормованих роботах (\mathcal{C}_p^{don}) визначається за нормами обслуговування:

$$\mathcal{C}_p^{don} = \frac{Q_{роб}}{H_{обс}} \cdot n_{зм}, \quad (12.18)$$

де $Q_{роб}$ — обсяг робіт з обслуговування і ремонту устаткування, од.;

$H_{обс}$ — норма обслуговування на одного робітника, од.;

$n_{зм}$ — кількість робочих змін за добу.

Норма обслуговування встановлюється шляхом технічного нормування та враховує не лише передовий досвід, але й можливості суміщення професій. Залежно від складності обслуговування та ремонтної складності обладнання визначається потреба у чергових наладчиках, ремонтниках, слюсарях, електриках та інших допоміжних робітниках. Враховуючи питому вагу цих робітників

у загальній кількості працюючих, особливу увагу слід звернути на якість розробки норм обслуговування.

За нормами обслуговування можна розрахувати *чисельність основних робітників, необхідних для обслуговування агрегатів, апаратів, машин, що перебувають в експлуатації:*

$$Ч_{обс}^{oc} = \frac{m_{обс}}{H_{обс}} \cdot n_{зм} \quad (12.19)$$

де $m_{обс}$ — кількість обладнання (робочих агрегатів) або інших об'єктів обслуговування, шт.

При плануванні *чисельності робітників найпростіших професій* також можна використовувати норми обслуговування. Наприклад, кількість прибиральників ($Ч_{приб}$) розраховується за формулою:

$$Ч_{приб} = \frac{S_{прим}}{H_s} \cdot n_{зм} \quad (12.20)$$

де $S_{прим}$ — площа виробничих приміщень, м²;

H_s — норма прибирання площі на одного прибиральника, м².

При плануванні *чисельності робітників, для яких неможливо встановити норми обслуговування і розрахувати трудомісткість робіт ($Ч_p$)*, застосовується розрахунок за кількістю робочих місць:

$$Ч_p = m_p \cdot n_{зм} \quad (12.21)$$

де m_p — кількість робочих місць.

Планування *чисельності учнів* здійснюється відповідно до потреб у підготовці кадрів (розширення виробництва, плинність кадрів) та з урахуванням термінів їх навчання.

Приклад. Обсяг робіт з обслуговування та ремонту устаткування — 2000 ум. од. Норма обслуговування на одного допоміжного робітника — 100 ум. од. Кількість робочих змін — 2. Площа виробничих приміщень — 3200 м². Норма прибирання площі на одну прибиральницю — 400 м².

**Обчислення кількості
промислово-виробничого персоналу підприємства**

Показники	IV кв. звітнього року	I кв. планового року
Трудомісткість виробничої програми, нормо-години	480 000	466 000
Ефективний фонд робочого часу одного робітника, години	397	414
Коефіцієнт виконання норм виробітку	1,15	1,2
Кількість основних робітників, особи	1051	938
Кількість персоналу ін. категорій, особи	56	56
Кількість персоналу загальна, особи	1107	994

1. Визначимо кількість основних робітників на нормованих роботах за формулою (12.17):

$$U_p^{oc} = \frac{480\,000}{397 \cdot 1,15} = 1051 \text{ особа у IV кв.};$$

$$U_p^{oc} = \frac{466\,000}{414 \cdot 1,2} = 938 \text{ осіб у I кв.}$$

2. Розрахуємо кількість персоналу інших категорій у IV кв.:

а) наладчиків, ремонтників, електриків за формулою (12.18):

$$U_p^{don} = \frac{2000}{100} \cdot 2 = 40 \text{ осіб.}$$

б) прибиральниць приміщень за формулою (12.20):

$$U_{приб} = \frac{3200}{400} \cdot 2 = 16 \text{ осіб.}$$

Оскільки обсяги допоміжних робіт не змінилися, то кількість допоміжних робітників у IV кв. звітнього року й у плановому кварталі також залишається незмінною.

Отже, кількість персоналу інших категорій у IV та у I кв.:

$$40 + 16 = 56 \text{ осіб.}$$

При плануванні *середньооблікової чисельності робітників* (\bar{C}_o) застосовують два основні методи: за коефіцієнтом облікового складу і за плановим відсотком невиходів на роботу.

Методом розрахунку за коефіцієнтом облікового складу кількість робітників визначається за формулою:

$$\bar{C}_o = C_{яв} \cdot K_o, \quad (12.22)$$

де $C_{яв}$ — явочна кількість робітників, особи;

K_o — коефіцієнт облікового складу, що визначається діленням номінального фонду робочого часу одного робітника (Φ_n) на планову кількість робочих днів (Φ_e):

$$K_o = \frac{\Phi_n}{\Phi_e} \quad (12.23)$$

Середньооблікова чисельність робітників за відсотком невиходів (сума відсотків невиходів з усіх поважних причин) визначається за формулою:

$$\bar{C}_o = \frac{C_{яв} \cdot 100\%}{100\% - H}, \quad (12.24)$$

де H — загальна кількість невиходів на роботу, %.

Чисельність керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців визначається штатним розписом, що ґрунтується на схемах управління виробництвом та типових галузевих штатних розписах з урахуванням кошторису на управління підприємством і виробництвом.

Чисельність зазначених категорій працівників також планується за допомогою нормування праці, зокрема, на підставі:

— нормативів чисельності за функціями управління;

— нормативів і норм часу (для конструкторів, технологів, проєктувальників та ін.);

— нормативів і норм обслуговування та підлеглості (для лінійного персоналу, нормувальників, товарознавців та ін.).

Наприклад, чисельність працівників для виконання облікових, контрольних та аналітичних робіт визначають здебільшого на підставі обсягу робіт і норм. Практичний досвід свідчить про те, що кількість таких працівників найдоцільніше обчислювати за кожним топологічним підрозділом (основні засоби, матеріали, оплата праці тощо).

Для встановлення чисельності у кожному топологічному підрозділі визначають насамперед середньомісячну кількість документів. Найбільш придатними для цього є місяці квітень — травень або вересень — жовтень.

Для розрахунків обсягу облікових робіт використовують такі одиниці вимірювання:

- один первинний прибутково-видатковий документ;
- кількість рядків та колонок в одному документі;
- кількість записів у обліковій реєстри;
- чисельність працівників, охоплених табельним обліком;
- чисельність працівників, яких обслуговує один обліковець;
- ступінь автоматизації (механізації), %.

На підставі даних про обсяги робіт у нормах часу на один документ визначають загальну кількість працівників для облікових робіт ($Ч_{o,n}$) у кожному топологічному підрозділі за формулою:

$$Ч_{o,n} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \cdot H_{ч,i}}{\Phi_M \cdot 60}, \quad (12.25)$$

де m_i — середньомісячна кількість первинних документів i -го виду;

$H_{ч,i}$ — норма часу на один первинний документ i -го виду, хв;

Φ_M — місячний фонд робочого часу одного обліковця, год;

$i = \overline{1, n}$ — загальна кількість видів первинних документів.

Проте чимало облікових, контрольних та аналітичних робіт важко нормувати або вони не підлягають нормуванню (наприклад, різні логічні роботи, інструктаж).

Приклад. У бухгалтерії господарства у середньому за місяць обробляють 1000 первинних документів з обліку матеріалів. Серед них з кількістю рядків від 1 до 5 та колонок від 4 до 6 — 1800, з кількістю рядків від 6 до 10 та колонок від 1 до 3 — 400. Обсяг робіт з обліку матеріалів, який буде передано на машинну обробку, становить 3 %. Місячний фонд робочого часу одного обліковця — 156 год. Для розрахунку скористаємося даними *табл. 12.6*.

Таблиця 12.6

Типові норми часу на роботи з обліку матеріалів, хв [135]

Кількість рядків	Відсоток робіт, які передають на машинну обробку									
	0			1-5			...	91 та більше		
	1-3	4-5	6 та більше	1-3	4-5	6 та більше		1-3	4-5	6 та більше
1-5	24	26	29	23	25	28		4	5	6
6-10	25	27	30	24	26	29		5	6	7
11-20	27	30	34	27	29	31		6	7	8
20 та більше	20	34	37	30	33	36		7	8	9

У цьому разі кількість працівників, необхідних для виконання облікових робіт, становить:

$$C_{o.n} = \frac{1800 \cdot 25 + 400 \cdot 24}{156 \cdot 60} = 6 \text{ осіб}$$

У практику планування чисельності керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців стали ширше впроваджуватися нормативи чисельності, встановлювані за кожною функцією управління з урахуванням факторів, що впливають на неї. Факторами, що впливають на чисельність, вважаються техніко-економічні показники діяльності підприємств, а саме:

1) ті, які характеризують масштаби, обсяг зовнішніх зв'язків, обсяг продукції, чисельність робітників тощо. Ці фактори безпосередньо впливають на обсяг робіт службовців;

2) ті, які характеризують систему і методи роботи, застосовувані форми документації й інші організаційні умови. Від цих факторів значною мірою залежить ефективність праці.

Для визначення чисельності адміністративно-управлінського персоналу ($Ч_{аун}$) може застосовуватися формула Розенкранца. Її суть полягає в тому, що для визначення чисельності необхідні дані про робочий час службовців, трудомісткість одиниці роботи, коефіцієнти розподілу часу та ін. Формула Розенкранца слугує для перевірки відповідності фактичної чисельності необхідній, що задається завантаженням підрозділу або підприємства в цілому.

Формула Розенкранца має такий вигляд [98]:

$$Ч_{аун} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \cdot \tau_i}{T} \cdot K_{нрч} + \frac{\tau_p}{T} \cdot \frac{K_{нрч}}{K_{фрч}}, \quad (12.26)$$

де τ_i — час, необхідний для виконання одиниці роботи в межах i -го виду робіт;

m_i — середня кількість дій (розрахунків, опрацювань замовлень, переговорів тощо) в межах i -го виду робіт за встановлений період часу (наприклад, рік);

n — кількість видів організаційно-управлінських робіт, які визначають завантаження певної категорії службовців;

T — робочий час службовця згідно з трудовим договором (контрактом) за відповідний період календарного часу, прийнятий у розрахунках;

$K_{нрч}$ — коефіцієнт необхідного розподілу часу;

$K_{фрч}$ — коефіцієнт фактичного розподілу часу;

τ_p — час на різні роботи, які неможливо врахувати в попередніх планових розрахунках.

Коефіцієнт необхідного розподілу часу розраховують за формулою:

$$K_{нрч} = K_{др} \cdot K_{в} \cdot K_{о}, \quad (12.27)$$

де $K_{др}$ — коефіцієнт, що враховує затрати на додаткові роботи, заздалегідь не враховані в часі, необхідному для здійснення процесу $\sum_{i=1}^n m_i \cdot \tau_i$; зазвичай в межах 1,2–1,4;

$K_{в}$ — коефіцієнт, що враховує затрати часу на відпочинок співробітників протягом робочого дня; здебільшого дорівнює 1,12;

$K_{о}$ — коефіцієнт перерахунку явочної чисельності в облікову.

Коефіцієнт фактичного розподілу часу $K_{фрч}$ визначається як відношення загального фонду робочого часу підрозділу до часу, розрахованого як $\sum_{i=1}^n m_i \cdot \tau_i$.

Приклад. Використовуючи метод Розенкранца, необхідно розрахувати чисельність адміністративно-управлінського персоналу фінансового відділу організації, спираючись на такі вихідні дані:

- річний фонд часу одного співробітника (за контрактом) — 1920 год;
- коефіцієнт, що враховує затрати часу на додаткові роботи, — 1,3;
- коефіцієнт перерахунку явочної чисельності в облікову — 1,1;
- коефіцієнт, що враховує затрати часу на відпочинок співробітників, — 1,12.

Таблиця 12.7

**Вихідні дані для розрахунку чисельності
адміністративно-управлінського персоналу
фінансового відділу організації**

Організаційно-управлінські види робіт	Кількість дій для виконання виду робіт	Час, необхідний для виконання дії, год
Розрахунок грошової маси	500	1
Облік прибутків-витрат підприємства	3000	0,5
Розрахунок зведеного фінансового балансу	300	3

1. Розрахуємо коефіцієнт необхідного розподілу часу ($K_{нрч}$):

$$K_{нрч} = 1,3 \cdot 1,1 \cdot 1,12 = 1,6.$$

2. Визначимо чисельність адміністративно-управлінського персоналу ($Ч_{ауп}$):

$$Ч_{ауп} = \frac{500 \cdot 1 + 3000 \cdot 0,5 + 300 \cdot 3}{1920} * 1,6 = 2,4 \approx 2 \text{ особи.}$$

Планова чисельність непромислового персоналу визначається характером виконуваних функцій. Так, чисельність персоналу житлово-комунального господарства визначають на основі нормативів житлової площі, яку обслуговує один робітник.

12.4. Визначення фонду оплати праці на підприємстві

12.4.1. Загальна характеристика методів планування оплати праці

Планування оплати праці охоплює розрахунки фондів оплати праці й середньої заробітної плати всіх працівників і за категоріями персоналу.

Вихідні дані для визначення планового фонду оплати праці:

- стратегічні цілі щодо підвищення матеріального добробуту працівників;
- матеріали аналізу наявного фонду оплати праці;
- виробнича програма та її трудомісткість;
- склад і рівень кваліфікації працівників;
- тарифна система;
- штатний розпис;
- законодавчі акти щодо праці, які регулюють оплату праці.

У передплановому періоді треба проаналізувати динаміку витрат коштів на оплату праці, визначити нераціональні виплати та розробити заходи щодо їх скорочення за всіма категоріями персоналу.

Існують різні методи планування фонду оплати праці (*methods of planning of the wages fund*) (рис. 12.2).



Рис.12.2. Методи планування фонду оплати праці

Серед зазначених методів перші три є укрупненими. Метод коригування базового фонду оплати праці ($\Phi ОП_{баз}$) на підставі планового зростання (зменшення) обсягу виробництва ($\Delta Q_{пл}$), скорочення (збільшення) чисельності працівників у плановому періоді ($\Delta Ч_{пл}$) і досягнутого в базовому періоді рівня середньої заробітної плати ($\bar{ЗП}_{баз}$), ґрунтується на формулі:

$$\Phi ОП_{пл} = \Phi ОП_{баз} \cdot \Delta Q_{пл} \pm \Delta Ч_{пл} \cdot \bar{ЗП}_{баз} \quad (12.28)$$

Недоліком цього методу є те, що він заснований на базовому фонді оплати праці, в якому могли бути враховані нераціональні виплати заробітної плати.

У перспективному й часто в поточному плануванні використовують розрахунок планового фонду оплати праці на основі планової середньої заробітної плати одного працівника ($\bar{ЗП}_{пл}$) і планової чисельності працівників ($Ч_{пл}$):

$$\Phi ОП_{пл} = Ч_{пл} \cdot \bar{ЗП}_{пл}, \quad (12.29)$$

$$\bar{ЗП}_{пл} = \bar{ЗП}_{баз} \cdot K_{зн}, \quad (12.30)$$

де $K_{зп}$ — коефіцієнт зростання заробітної плати у плановому періоді.

Порівняно з попереднім цей метод точніший, оскільки ґрунтується на планових показниках.

Більш обґрунтованим є *нормативний метод* визначення планового фонду оплати праці. На практиці застосовують два його варіанти — рівневий та прирістний. За *рівневого варіанта* плановий фонд оплати визначають на основі планового обсягу випуску товарної (валової) продукції у вартісному (трудовому) вираженні ($Q_{пл}$) і планового нормативу заробітної плати на одну гривню (нормо-годину) обсягу продукції ($H_{зп}$):

$$\Phi ОП_{пл} = Q_{пл} \cdot H_{зп} \quad (12.31)$$

Норматив заробітної плати у плановому періоді обчислюють за формулою:

$$H_{зп} = \frac{\Phi ОП_{баз} \cdot (100\% + \Delta \bar{ЗП}_{пл})}{Q_{баз} \cdot (100\% + \Delta W_{пл})} \quad (12.32)$$

де $\Phi ОП_{баз}$ — базовий фонд оплати праці за вирахуванням відносних перевитрат (недоцільних виплат, пов'язаних з відхиленням від нормальних умов праці), грн;

$Q_{баз}$ — обсяг виробництва в базовому періоді;

$\Delta \bar{ЗП}_{пл}$ — плановий приріст середньої заробітної плати, %;

$\Delta W_{пл}$ — плановий приріст продуктивності праці, %.

Приріст середньої заробітної плати визначають так:

$$\Delta \bar{ЗП}_{пл} = \Delta W_{пл} \cdot \Delta H_{зп}, \quad (12.33)$$

де $\Delta H_{зп}$ — норматив приросту середньої заробітної плати на 1 % підвищення продуктивності праці, %.

Прирістний нормативний метод ґрунтується на нормативі приросту фонду оплати праці ($\Delta H_{фон}$) на 1 % приросту обсягу виробництва. Плановий фонд оплати праці розраховують за формулою:

$$\Phi ОП_{пл} = \Phi ОП_{баз} \pm \frac{\Delta Q_{пл} \cdot \Delta H_{фон} \cdot \Phi ОП_{баз}}{100\%} \quad (12.34)$$

Нормативні методи планування мають переваги в тому, що довгострокові нормативи здійснюють стимулюючий вплив. Проте вони доцільні тільки там, де нормативи достатньо стабільні впродовж планового періоду.

Розподіл річного фонду оплати праці за плановими періодами (квартал, місяць) можна виконати пропорційно до кількості робочих днів або планового фонду робочого часу в годинах.

За поточного планування фонду оплати праці використовують *поелементний метод* (прямого розрахунку). Він передбачає докладний розрахунок кожної статті планового фонду оплати праці окремо за робітниками, службовцями та іншими категоріями працівників.

Залежно від характеру доплат і виплат розрізняють годинний, денний і місячний фонди оплати праці (рис. 12.3).

Місячний (річний, кварталний) фонд оплати праці	Денний фонд оплати праці	Годинний фонд оплати праці	Прямий фонд заробітної плати робітників-відрядників
			Фонд тарифної зарплати робітників-погодинників
		Премії	
		Доплати за роботу у важких, шкідливих умовах	
		Доплати за роботу в нічний час	
		Доплати за роботу у святкові дні	
		Інші види доплат, надбавок, виплат, передбачені законодавством за відпрацьований час	
		Доплати матерям, які годують немовлят	
		Доплати підліткам	
		Оплата основних і додаткових відпусток	
	Оплата днів виконання державних обов'язків		
	Виплата вихідної допомоги у зв'язку з призовом до Збройних сил України		
	Інші доплати		

Рис. 12.3. Склад фонду оплати праці робітників

12.4.2. Метод прямого розрахунку

При плануванні оплати праці методом прямого розрахунку визначають годинний, денний і місячний фонди оплати праці робітників [98; 105].

Розмір годинного фонду оплати праці робітників визначається так. Спочатку розраховують *прямий фонд заробітної плати робітників-відрядників* ($\Phi ОП_{\text{відряд}}$) за формулою:

$$\Phi ОП_{\text{відряд}} = \sum_{i=1}^n P_i \cdot Q_i^{nl}, \quad (12.35)$$

де P_i — планова відрядна розцінка за виготовлення (виконання) i -го виду виробу (роботи, послуги), грн;

Q_i^{nl} — плановий обсяг продукції (роботи, послуги) i -го виду, од.;
 $i = \overline{1, n}$, n — загальна кількість видів виробів (робіт, послуг).

Розцінка за одиницю продукції (робіт, послуг) розраховується за формулою:

$$P_i = TC_1^{zod} \cdot \bar{K}_m \cdot t_{nl,i}, \quad (12.36)$$

де TC_1^{zod} — годинна тарифна ставка робітника-відрядника першого розряду, грн;

\bar{K}_m — середній тарифний коефіцієнт розряду роботи;

$t_{nl,i}$ — планова трудомісткість одиниці i -го виду виробу, нормо-години.

Плановий фонд тарифної зарплати робітників-погодинників ($\Phi ОП_{\text{ноз}}$) визначають за формулою:

$$\Phi ОП_{\text{ноз}} = \sum_{i=1}^n TC_{zod,i} \cdot \mathcal{C}_{\text{ноз},i} \cdot \Phi_e^{nl}, \quad (12.37)$$

де $TC_{zod,i}$ — годинна тарифна ставка робітників-погодинників i -го розряду, грн;

$\mathcal{C}_{\text{ноз},i}$ — планова чисельність робітників-погодинників i -го розряду, осіб;

Φ_e^{nl} — ефективний фонд робочого часу одного середньооблікового робітника у плановому році, год;

$i = \overline{1, n}$, n — максимальний розряд.

У плановий годинний фонд оплати праці зараховують також стимуляційні виплати — премії. Їх розмір визначається відповідно до чинних преміальних систем на підприємстві.

Також до цього фонду включають виплати компенсаційного характеру, пов'язані з режимом і умовами праці [4], а саме:

1) доплати за умови праці ($D_{ум}$):

$$D_{ум} = \sum_{i=1}^n \chi_{1,i} \cdot \overline{ЗП}_m \cdot \frac{K_{1,i}}{100\%}, \quad (12.38)$$

де $\chi_{1,i}$ — чисельність робітників i -ї групи, які працюють у важких і шкідливих умовах, а також в особливо важких і шкідливих умовах, особи;

$\overline{ЗП}_m$ — середня пряма (тарифна) заробітна плата робітника за рік, грн;

$K_{1,i}$ — величина надбавки для i -ї групи робітників за відхилення від нормальних умов праці, %;

$i = \overline{1, n}$, n — кількість груп робітників, що мають однакову величину надбавки за умови праці.

$$\overline{ЗП}_m = \frac{\Phi ОП_{прямий}}{\overline{\chi}_o}, \quad (12.39)$$

де $\Phi ОП_{прямий}$ — прямий (тарифний) фонд заробітної плати робітників за рік, грн;

$\overline{\chi}_o$ — середньооблікова кількість робітників, особи.

Згідно зі статтею 100 Кодексу законів про працю України, на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я встановлюється підвищена оплата праці.

Відповідно до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових

відносин в Україні на 2019–2021 рр. за роботу у важких і шкідливих умовах доплати можуть становити 4, 8 та 12 % від тарифної зарплати, а доплати за роботу в особливо важких і особливо шкідливих умовах — 16, 20 і 24 % від тарифної зарплати;

2) доплати за роботу в нічний час ($D_{нч}$):

$$D_{нч} = Ч_2 \cdot \overline{ТС}_{год} \cdot \Phi_{НЧ} \cdot \frac{K_2}{100\%}, \quad (12.40)$$

де $Ч_2$ — чисельність працівників, які працюють в нічній зміні, особи;

$\overline{ТС}_{год}$ — середньогодинна тарифна ставка робітника, грн;

$\Phi_{НЧ}$ — фонд нічного часу роботи одного робітника, години;

K_2 — відсоток доплат до тарифної ставки за кожну годину нічної зміни, %.

$$\overline{ТС}_{год} = \frac{\Phi_{ОП}_{прямий}}{Ч_o \cdot \Phi_e^{nl}}, \quad (12.41)$$

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку. Згідно зі статтею 108 Кодексу законів про працю України, робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Згідно із Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 рр., за роботу в нічний час доплати становлять 35 % від годинної тарифної ставки за кожну годину роботи впродовж цього періоду;

3) доплати за роботу у вихідні та святкові (неробочі) дні ($D_{вс}$):

$$D_{вс} = Ч_3 \cdot \overline{ТС}_{год} \cdot T_{зм} \cdot ВС \cdot K_3, \quad (12.42)$$

де $Ч_3$ — чисельність робітників, які працюватимуть у вихідні та святкові дні, особи;

$T_{зм}$ — тривалість зміни, годин;

BC — кількість вихідних та святкових днів за рік;

K_3 — коефіцієнт доплат.

Статтею 107 Кодексу законів про працю України встановлено, що робота у святкові та неробочі дні оплачується у подвійному розмірі. Доплату за роботу у святкові та неробочі дні планують на підприємствах і дільницях з безперервним режимом роботи, а також тоді, коли за планом у ці дні передбачається ремонт устаткування.

Також у годинний фонд оплати праці можуть бути включені доплати бригадирам за керівництво бригадою, доплати кваліфікованим робітникам за навчання учнів, доплати резервним робітникам, доплати за суміщення професій, розширення зон обслуговування та інші види доплат за відпрацьований час, що передбачені законодавством або колективним договором. Доплати за понаднормовий час роботи і за внутрішньозмінні простой з вини підприємства не плануються.

У плановий денний фонд оплати праці робітників включають годинний фонд оплати їхньої праці й доплати за невідпрацьовані години (підліткам — за скорочений робочий день і години матерям на годування немовлят).

Доплати матерям (D_M) визначаються за формулою:

$$D_M = P_M \cdot \bar{ЗП}_{год}, \quad (12.43)$$

де P_M — кількість годин перерв матерів, які годують немовлят;

$\bar{ЗП}_{год}$ — середньогодинна зарплата робітників (грн), яка обчислюється за формулою:

$$\bar{ЗП}_{год} = \frac{ФОП_{год}}{\bar{Ч}_o \cdot \Phi_e^{nl}}, \quad (12.44)$$

де $ФОП_{год}$ — годинний фонд оплати праці робітників, грн;

$\bar{Ч}_o$ — середньооблікова кількість робітників, особи;

Φ_e^{nl} — ефективний фонд робочого часу одного середньооблікового робітника у плановому році, год.

Величина доплат підліткам ($D_{\text{підл}}$):

$$D_{\text{підл}} = \overline{TC}_{\text{год}}^{\text{підл}} \cdot \overline{Ч}_{\text{підл}} \cdot T_{\text{пільг}} \cdot \Phi_{\text{я}}^{\text{пл}}, \quad (12.45)$$

де $\overline{TC}_{\text{год}}^{\text{підл}}$ — середньогодинна тарифна ставка підлітків, грн;

$T_{\text{пільг}}$ — кількість пільгових годин, невідпрацьованих одним підлітком протягом зміни;

$\overline{Ч}_{\text{підл}}$ — загальна кількість підлітків, особи;

$\Phi_{\text{я}}^{\text{пл}}$ — явочний фонд часу одного робітника за планом, дні.

Як підлітки, так і матері, які годують немовлят, мають протягом зміни одну пільгову годину, що не відпрацьовується, але оплачується [4].

Приклад. Планова облікова кількість робітників підприємства — 200 осіб, годинний фонд їхньої зарплати — 20 510 тис. грн. За плановим балансом, явочний фонд одного робітника складе 215 днів, ефективний фонд часу — 1642 години. У плановому році передбачається робота 5 матерів, які годують немовлят, і 15 підлітків віком від 16 до 18 років, зокрема: 6 осіб II розряду (годинна тарифна ставка — 27,39 грн) і 9 осіб III розряду (годинна тарифна ставка — 29,65 грн). Потрібно розрахувати денний фонд заробітної плати.

Середньогодинна зарплата робітників складе:

$$\overline{ЗП}_{\text{год}} = \frac{15\,510\,000}{200 \cdot 1642} = 47,23 \text{ грн.}$$

Загальний час перерв у роботі матерів, які годують немовлят:

$$П = 1 \cdot 5 \cdot 215 = 1075 \text{ год.}$$

Доплати за перерви в роботі матерів, які годують:

$$D_{\text{м}} = 1075 \cdot 47,23 = 50772,25 \text{ грн.}$$

Середня тарифна ставка підлітків розраховується як середньозважена та дорівнює:

$$\overline{TC}_{год}^{відл} = \frac{6 \cdot 27,39 + 9 \cdot 29,65}{15} = 28,75 \text{ грн.}$$

Доплати підліткам складуть:

$$D_{відл} = 28,75 \cdot 15 \cdot 1 \cdot 215 = 92718,75 \text{ грн.}$$

Отже, денний фонд оплати робітників (ФОП_{дн}) становитиме:

$$ФОП_{дн} = 15\,510\,000 + 50\,772,25 + 92\,718,75 = 15\,653\,491 \text{ грн.}$$

Місячний фонд оплати праці робітників охоплює денний фонд оплати їхньої праці та оплату основних і додаткових відпусток, вихідної допомоги у зв'язку з призовом до Збройних сил України, невиходів на роботу, пов'язаних з виконанням державних обов'язків, тощо.

Плановий фонд оплати чергових і додаткових відпусток (Ф_{відп}) обчислюють за такою формулою:

$$Ф_{відп} = T_{відп} \cdot \overline{ЗП}_{дн} \cdot \overline{Ч}_o, \quad (12.46)$$

де $T_{відп}$ — середня планова тривалість відпустки, дні;

$\overline{ЗП}_{дн}$ — середньоденна зарплата робітників, грн.;

$\overline{Ч}_o$ — середньооблікова кількість робітників, особи.

$$\overline{ЗП}_{дн} = \frac{ФОП_{дн}}{\overline{Ч}_o \cdot Ф_{я}^{пл}}. \quad (12.47)$$

Плановий фонд оплати праці на виконання державних обов'язків (Ф_{держ}):

$$Ф_{держ} = ФОП_{дн} \frac{T_{держ}}{Ф_{я}^{пл}}, \quad (12.48)$$

де $T_{держ}$ — середня кількість робочих днів на виконання державних обов'язків на одного робітника (за балансом робочого часу), дні.

Плановий фонд оплати вихідної допомоги передбачається для працівників, яких призивають у Збройні сили України, його визначають множенням дванадцятиденної середньої заробітної плати на кількість призовників.

Приклад. У плановому балансі робочого часу середня тривалість чергових і додаткових відпусток дорівнює 27 днів, а відпусток на навчання — 1,2 дня. Інші доплати плануються в розмірі 450 000 грн. Використовуючи дані попередньої задачі, розрахуємо місячний фонд оплати праці працівників.

1. $\overline{ЗП}_{\text{дн}} = \frac{15\,653\,491}{200 \cdot 215} = 364,03 \text{ грн.}$
2. $\Phi_{\text{відп}} = (27 + 1,2) \cdot 364,03 \cdot 200 = 2053129,2 \text{ грн.}$
3. $\Phi\text{ОП}_{\text{міс}} = 15653491 + 2053129,2 + 450000 = 18156620,2 \text{ грн.}$

Фонд оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців планується аналогічно. Вихідними даними при плануванні є: чисельність службовців за професіями згідно зі штатним розписом, встановлені посадові оклади та персональні надбавки, тривалість планового періоду.

Отже, загальний річний фонд оплати праці службовців ($\Phi\text{ОП}_{\text{служб}}$) визначається за формулою:

$$\Phi\text{ОЗ}_{\text{служб}} = \sum_{i=1}^n \text{OK}_i \cdot \text{Ч}_{\text{служб},i} \cdot 12 + \sum_i \text{Д}_i \quad (12.49)$$

де OK_i — місячний оклад i -ї групи службовців, грн;

$\text{Ч}_{\text{служб},i}$ — кількість службовців i -ї групи, особи;

Д_i — сума надбавок і доплат, які передбачаються для i -ї групи службовців відповідно до чинної на підприємстві системи преміювання і доплат, грн;

$i = \overline{1, n}$, n — загальна кількість посад службовців.

Для цих категорій працівників складають окремі розрахунки доплат за роботу у нічні години та святкові дні. При плануванні

доплат службовців передбачають також необхідні суми на заміщення під час відпустки тих працівників, без яких не може відбуватися нормальна робота на певній ділянці підприємства.

Річний фонд оплати праці необлікового складу ($\text{ФОП}_{\text{необл}}$) планується на роботи, які не може виконати штатний персонал підприємства. Розмір цього фонду встановлюється відповідно до планового обсягу робіт і ринкових (нормативних) розцінок на їх оплату.

Загальний фонд оплати праці всього персоналу підприємства ($\text{ФОП}_{\text{заг}}$) на плановий період розраховується за формулою:

$$\text{ФОП}_{\text{заг}} = \text{ФОП}_{\text{міс}} + \text{ФОП}_{\text{служб}} + \text{ФОП}_{\text{необл}} \quad (12.50)$$

При плануванні середньої зарплати враховуються усі виплати працівникові протягом планового року. Середня зарплата розраховується на одного середньооблікового працівника шляхом ділення фонду заробітної плати на середньооблікову чисельність працівників.

При плануванні збільшення середньої зарплати визначається співвідношення між темпами зростання продуктивності праці та середньої зарплати. При обчисленні цього співвідношення потрібно визначити, за рахунок яких чинників підвищилася продуктивність праці. Якщо вона зростає за рахунок підвищення кваліфікації працівника, скорочення втрат робочого часу, то відповідно до цього має зростати зарплата. Водночас частка підвищення продуктивності праці, що отримана за рахунок впровадження нової техніки, технології, не повинна супроводжуватися збільшенням зарплати. Для цього потрібно переглянути норми виробітку, часу, обслуговування та знизити розцінки.

Важливо розглянути середню заробітну плату одного працівника по підприємству в цілому, за підрозділами й категоріями персоналу, а також її структуру.

Ключові слова: ефективний фонд робочого часу, мета й завдання планування праці, методи планування продуктивності праці, методи планування фонду оплати праці, номінальний фонд робочого

часу, облікова чисельність персоналу, середньооблікова чисельність персоналу, середньоявочна чисельність персоналу, явочна чисельність персоналу.

Формули для розрахунків

№	Показник	Формула	Стор.
1	2	3	4
12.1	Показник продуктивності праці в базисному періоді	$W_{\text{баз}} = \frac{Q_{\text{баз}}}{\Psi_{\text{баз}}}$	646
<i>Метод розрахунку продуктивності праці за нормативною базою на початок планового періоду</i>			
12.2	Трудомісткість виробничої програми на початок планового періоду	$T_{np}^{nn} = \sum_{i=1}^n t_i^{nn} \cdot Q_i^{nl}$	647
12.3	Кількість робітників на нормованих роботах станом на початок планового періоду	$\Psi_p^{nn} = \frac{T_{np}^{nn}}{\Phi_e^{\text{баз}} \cdot K_{\text{вн}}^{\text{баз}}}$	647
12.4	Загальна кількість працівників станом на початок планового періоду	$\Psi^{nn} = \Psi_p^{nn} + \Psi_{\text{ін}}^{nn}$	648
12.5	Продуктивність праці станом на початок року	$W_m = \frac{Q_{nl}}{\Psi^{nn}}$	648
12.6	Економія чисельності робітників за рахунок зниження трудомісткості продукції	$\Delta \Psi_m = \frac{\sum_{i=1}^n (t_i^{nn} - t_i^{nz}) \cdot Q_i^{nl}}{\Phi_e^{\text{баз}} \cdot K_{\text{вн}}^{nl}}$	649
12.7		$\Delta \Psi_m = \frac{\sum_{i=1}^n (t_i^{nn} - t_i^z) \cdot Q_i^z}{\Phi_e^{\text{баз}} \cdot K_{\text{вн}}^{nl}}$	650

1	2	3	4
12.8	Економія чисельності робітників від поліпшення використання фонду часу робітників	$\Delta \mathcal{C}_\phi = \frac{T_{np}^{nl}}{\Phi_e^{\delta az} \cdot K_{\text{вн}}^{nl}} - \frac{T_{np}^{nl}}{\Phi_e^{nl} \cdot K_{\text{вн}}^{nl}}$	650
12.9	Планова трудомісткість продукції	$T_{np}^{nl} = T_{np}^{nn} - E_{\text{нормо-год}}$	650
12.10	Економія чисельності робітників від підвищення середніх норм виробітку	$\Delta \mathcal{C}_\psi = \frac{T_{np}^{nn}}{\Phi_e^{\delta az} \cdot K_{\text{вн}}^{\delta az}} - \frac{T_{np}^{nn}}{\Phi_e^{\delta az} \cdot K_{\text{вн}}^{nl}}$	650
12.11	Планова кількість працівників	$\mathcal{C}_{nl} = \mathcal{C}^{nn} - \sum_{i=1}^4 \Delta \mathcal{C}_i$	651
12.12	Планова продуктивність праці	$W_{nl} = \frac{Q_{nl}}{\mathcal{C}_{nl}}$	651
<i>Методика розрахунку балансу робочого часу одного працівника</i>			
12.13	Номінальний фонд робочого часу одного працівника	$\Phi_n = \Phi_k - B$	667
12.14	Явочний фонд робочого часу одного працівника	$\Phi_y = \Phi_n - H$	668
12.15	Розрахункова тривалість робочого дня	$T_p = T_{\text{зм}} - T_{\text{втр}}$	668
12.16	Ефективний фонд робочого часу	$\Phi_\psi = \Phi_y \cdot T_p$	668

1	2	3	4
<i>Планування чисельності працівників</i>			
12.17	Чисельність основних робітників, необхідних для виконання планового обсягу робіт	$\mathcal{C}_p^{oc} = \frac{T_{np}^{nl}}{\Phi_e^{nl} \cdot K_{вн}^{nl}}$	669
12.18	Кількість допоміжних робітників на нормованих роботах	$\mathcal{C}_p^{дон} = \frac{Q_{роб}}{H_{обс}} \cdot n_{зм}$	669
12.19	Чисельність основних робітників, необхідних для обслуговування агрегатів, апаратів, машин, що знаходяться в експлуатації	$\mathcal{C}_{обс}^{oc} = \frac{m_{обс}}{H_{обс}} \cdot n_{зм}$	670
12.20	Кількість прибиральників	$\mathcal{C}_{приб} = \frac{S_{прим}}{H_s} \cdot n_{зм}$	670
12.21	Чисельність робітників, для яких неможливо встановити норми обслуговування і розрахувати трудомісткість робіт	$\mathcal{C}_p = m_p \cdot n_{зм}$	670
12.22	Середньооблікова чисельність робітників за коефіцієнтом облікового складу	$\bar{\mathcal{C}}_o = \mathcal{C}_{яв} \cdot K_o$	672
12.23	Коефіцієнт облікового складу	$K_o = \frac{\Phi_n}{\Phi_e}$	672

1	2	3	4
12.24	Середньооблікова чисельність робітників за відсотком невиходів	$\bar{C}_o = \frac{C_{яв} \cdot 100\%}{100\% - H}$	672
12.25	Загальна кількість працівників для облікових робіт	$C_{o,n} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \cdot H_{ч,i}}{\Phi_m \cdot 60}$	673
12.26	Чисельність адміністративно-управлінського персоналу	$C_{аун} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \cdot \tau_i}{T} \cdot K_{чрч} + \frac{\tau_p}{T} \cdot \frac{K_{чрч}}{K_{фрч}}$	675
12.27	Коефіцієнт необхідного розподілу часу	$K_{чрч} = K_{др} \cdot K_{в} \cdot K_o$	676
<i>Укрупнені методи планування фонду оплати праці</i>			
12.28	Метод коригування базового фонду оплати праці	$\Phi ОП_{нл} = \Phi ОП_{баз} \cdot \Delta Q_{нл} \pm \Delta C_{нл} \cdot \bar{ЗП}_{баз}$	678
12.29	Розрахунок планового фонду оплати праці на основі планової середньої заробітної плати одного працівника	$\Phi ОП_{нл} = C_{нл} \cdot \bar{ЗП}_{нл}$	678
12.30	Планова середня заробітна плата одного працівника	$\bar{ЗП}_{нл} = \bar{ЗП}_{баз} \cdot K_{зн}$	678
12.31	Рівневий варіант нормативного методу планування фонду оплати праці	$\Phi ОП_{нл} = Q_{нл} \cdot H_{зн}$	679
12.32	Плановий норматив заробітної плати на одну гривню (нормо-годину) обсягу продукції	$H_{зн} = \frac{\Phi ОП_{баз}}{Q_{баз}} \cdot \frac{100\% + \Delta \bar{ЗП}_{нл}}{100\% + \Delta W_{нл}}$	679

1	2	3	4
12.33	Плановий приріст середньої заробітної плати	$\Delta \bar{ЗП}_{пл} = \Delta W_{пл} \cdot \Delta H_{\bar{ЗП}}$	679
12.34	Прирістний нормативний метод планування фонду оплати праці	$\Phi ОП_{пл} = \Phi ОП_{баз} \pm \frac{\Delta Q_{пл} \cdot \Delta H_{фон} \cdot \Phi ОП_{баз}}{100\%}$	680
<i>Метод прямого розрахунку фонду оплати праці</i>			
12.35	Прямий фонд заробітної плати робітників-відрядників	$\Phi ОП_{відряд} = \sum_{i=1}^n P_i \cdot Q_i^{пл}$	681
12.36	Розцінка за одиницю продукції (робіт, послуг)	$P_i = TC_1^{зод} \cdot \bar{K}_m \cdot t_{пл,i}$	681
12.37	Плановий фонд тарифної зарплати робітників-погодинників	$\Phi ОП_{ног} = \sum_{i=1}^n TC_{зод,i} \cdot \chi_{ног,i} \cdot \Phi_e^{пл}$	681
12.38	Доплати за умови праці	$D_{ум} = \sum_{i=1}^n \chi_{1,i} \cdot \bar{ЗП}_m \cdot \frac{K_{1,i}}{100\%}$	682
12.39	Середня пряма (тарифна) заробітна плата робітника за рік	$\bar{ЗП}_m = \frac{\Phi ОП_{прямий}}{\bar{Q}_o}$	682
12.40	Доплати за роботу в нічний час	$D_{нч} = \chi_2 \cdot \bar{TC}_{зод} \cdot \Phi НЧ \cdot \frac{K_2}{100\%}$	683
12.41	Середньогодинна тарифна ставка робітника	$\bar{TC}_{зод} = \frac{\Phi ОП_{прямий}}{\bar{Q}_o \cdot \Phi_e^{пл}}$	683
12.42	Доплати за роботу у вихідні та святкові (неробочі) дні	$D_{вс} = \chi_3 \cdot \bar{TC}_{зод} \cdot T_{зм} \cdot ВС \cdot K_3$	683
12.43	Доплати матерям, що годують немовлят	$D_M = \Pi_M \cdot \bar{ЗП}_{зод}$	684

1	2	3	4
12.44	Середньогодинна зарплата робітників	$\overline{ЗП}_{год} = \frac{\Phi ОП_{год}}{\overline{Ч}_o \cdot \Phi_e^{пл}}$	684
12.45	Величина доплат підліткам	$Д_{нідл} = \overline{T}_{год}^{нідл} \cdot Ч_{нідл} \cdot T_{нільз} \cdot \Phi_{я}^{пл}$	685
12.46	Плановий фонд оплати чергових і додаткових відпусток	$\Phi_{відп} = T_{відп} \cdot \overline{ЗП}_{дн} \cdot \overline{Ч}_o$	686
12.47	Середньоденна зарплата робітників	$\overline{ЗП}_{дн} = \frac{\Phi ОП_{дн}}{\overline{Ч}_o \cdot \Phi_{я}^{пл}}$	686
12.48	Плановий фонд оплати праці на виконання державних обов'язків	$\Phi_{держ} = \Phi ОП_{дн} \cdot \frac{T_{держ}}{\Phi_{я}^{пл}}$	686
12.49	Загальний річний фонд оплати праці службовців	$\Phi ОЗ_{служб} = \sum_{i=1}^n ОК_i \cdot Ч_{служб,i} \cdot 12 + \sum_i^n Д_i$	687
12.50	Загальний фонд оплати праці всього персоналу підприємства	$\Phi ОП_{заг} = \Phi ОП_{міс} + \Phi ОП_{служб} + \Phi ОП_{необл}$	688

Контрольні запитання та завдання

1. Опишіть порядок планування чисельності персоналу та оплати праці.
2. Розкрийте сутність методу розрахунку продуктивності праці за нормативною базою на початок планового періоду.
3. Які категорії промислово-виробничого персоналу підприємства ви знаєте?
4. Опишіть порядок обчислення середньооблікової чисельності працівників підприємства.

5. Розкажіть, як розраховується показник середньо-облікової кількості усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості.
6. Що ви знаєте про баланс робочого часу одного працівника?
7. Як, на вашу думку, планується чисельність працівників для робіт, які нормуються?
8. Розкажіть, як здійснюється планування явочної чисельності працівників за нормами часу або виробітку?
9. Які методи планування фонду оплати праці вам відомі?
10. Поясніть етапи планування фонду оплати праці робітників методом прямого розрахунку.

Тест

1. Кількість робітників на нормованих роботах станом на початок планового періоду ($Ч_p^{nn}$) при застосуванні методу розрахунку продуктивності праці за нормативною базою на початок планового періоду розраховується за формулою:

$$a) Ч_p^{nn} = \frac{T_{np}^{nl}}{\Phi_e^{nl} \cdot K_{\text{вн}}^{nl}};$$

$$b) Ч_p^{nn} = \frac{T_{np}^{nn}}{\Phi_e^{\text{баз}} \cdot K_{\text{вн}}^{\text{баз}}};$$

$$c) Ч_p^{nn} = \frac{T_{np}^{nn}}{\Phi_e^{\text{баз}} \cdot K_{\text{вн}}^{nl}};$$

$$d) Ч_p^{nn} = \frac{T_{np}^{nl}}{\Phi_e^{\text{баз}} \cdot K_{\text{вн}}^{\text{баз}}};$$

де $\Phi_e^{баз}$, $\Phi_e^{пл}$ — відповідно базовий, плановий ефективний фонд робочого часу одного працівника, години;

$K_{вн}^{баз}$, $K_{вн}^{пл}$ — відповідно базовий, плановий коефіцієнт виконання норм.

$T_{пр}^{пт}$, $T_{пр}^{пл}$ — трудомісткості виробничої програми відповідно на початок планового періоду та планова.

2. Які із зазначених категорій працівників належать до допоміжних робітників промислово-виробничого персоналу?

- a) Робітники ідальні й підсобного господарства;
- b) робітники інструментального цеху, складу і транспортного цеху;
- c) робітники виробничого цеху;
- d) працівники дитячого садка й бази відпочинку.

3. До категорії професіоналів належать ...

- a) головний конструктор;
- b) касир;
- c) кресляр;
- d) директор;
- e) кваліфікований бухгалтер;
- f) маркетолог.

4. До облікової кількості штатних працівників включають осіб, які ...

- a) залучені до виконання робіт за цивільно-правовими договорами;
- b) фактично працювали на підприємстві;
- c) не з'явилися на роботу через хворобу;
- d) проходять виробниче навчання та виробничу практику на підприємстві (учні, слухачі закладів професійно-технічної освіти);
- e) не з'явилися на роботу у зв'язку з виконанням державних обов'язків;
- f) перебувають у відпустках без збереження заробітної плати;
- g) прийняті на роботу за сумісництвом з інших підприємств.

5. Показник середньої кількості усіх працівників, що характеризує умовну кількість працівників (робочих місць), що відпрацювали повний робочий день, необхідну для виконання встановленого (визначеного) підприємством обсягу робіт (послуг), — це ...
- a) середньооблікова кількість штатних працівників;
 - b) середня кількість зовнішніх сумісників;
 - c) середньооблікова кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості;
 - d) середня кількість усіх працівників;
 - e) середньоявочна кількість працівників.
6. Співвідношення кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний рік, до середньооблікової кількості працівників за рік визначає ...
- a) коефіцієнт загального обороту;
 - b) коефіцієнт вибуття;
 - c) коефіцієнт постійності кадрів;
 - d) коефіцієнт відновлення працівників;
 - e) коефіцієнт прийому.
7. Максимальна кількість робочих днів, яка може бути відпрацьована робітником протягом планового періоду, — це ...
- a) ефективний фонд робочого часу;
 - b) номінальний фонд робочого часу;
 - c) календарний фонд робочого часу.
8. Показник планування праці, що розраховується як добуток явочної чисельності працівників на коефіцієнт середньооблікового складу — це ...
- a) змінний фонд робочого часу одного працівника;
 - b) явочна чисельність працівників у змінну;
 - c) середньооблікова чисельність працівників.
9. Метод планування фонду оплати праці, за яким цей фонд визначають на основі планового обсягу випуску товарної (вальної) продукції у вартісному (трудоному) вираженні і планового нормативу заробітної плати на одну гривню (нормо-годину) обсягу продукції, — це ...

- a) метод коригування базового фонду оплати праці;
- b) метод розрахунку за середньою зарплатою;
- c) прирістний нормативний метод;
- d) рівневий нормативний метод;
- e) метод прямого розрахунку.

10. Плановий годинний фонд оплати праці робітників включає ...

- a) оплату основних і додаткових відпусток;
- b) прямий фонд заробітної плати робітників-відрядників;
- c) виплату вихідної допомоги у зв'язку з призовом до Збройних сил;
- d) доплати матерям, які годують немовлят;
- e) фонд тарифної зарплати робітників-погодинників;
- f) доплати за роботу в нічний час;
- g) доплати підліткам.

Тема 13

Аудит соціально-трудової сфери

У цій темі розкрито сутність понять «аудит соціально-трудової сфери», «аудит людських ресурсів», «аудит розрахунків з оплати праці», «аудит розрахунків із соціальними фондами». Розглянуто структуру, специфіку, основні етапи проведення перевірки, методи та процедури всіх напрямів аудиту соціально-трудової сфери. Окрему увагу приділено аналізу нормативно-правової бази забезпечення аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці.

Зміст теми

13.1. Методологія аудиту соціально-трудової сфери

13.1.1. Суть і мета аудиту соціально-трудової сфери

13.1.2. Основні етапи аудиту

13.2. Специфіка аудиту людських ресурсів

13.2.1. Предмет, об'єкт, основні завдання і функції

13.2.2. Складові аудиту людських ресурсів

13.2.3. Контроль аудиту людських ресурсів

13.3. Специфіка аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці

13.3.1. Мета, завдання аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці

13.3.2. Особливості нормативної бази

13.3.3. Предметна сфера аудиторського дослідження

13.3.4. Аудит розрахунків з оплати праці

13.3.5. Аудит розрахунків із соціальними фондами

13.1. Методологія аудиту соціально-трудової сфери

13.1.1. Суть і мета аудиту соціально-трудової сфери

Раціональний підхід до управління виробництвом передбачає спрямованість на ефективне та економічне використання всіх ресурсів виробництва (у тому числі й людських) з метою досягнення цілей, що стоять перед підприємством. Зі зростанням розуміння значення людини у процесі виробництва посилюється увага до оцінки та аналізу людських ресурсів підприємства, що знаходить відображення у такому специфічному напрямі аудиту, як аудит соціально-трудової сфери.

Аудит соціально-трудової сфери (auditing of social and labour sphere) — це система заходів щодо збирання інформації, яка характеризує дотримання законодавства у сфері праці, її оцінки та аналізу, узагальнення та розроблення практичних рекомендацій стосовно підвищення ефективності діяльності підприємства у напрямі організації праці та регулювання соціально-трудових відносин.

Об'єктами аудиту у соціально-трудовій сфері виступають людські ресурси підприємства та його діяльність, служба управління людськими ресурсами, кадрова документація, оплата праці та розрахунки із соціальними фондами. Об'єкт характеризується системою показників, які дають можливість оцінити:

- 1) результативність та ефективність функціонування трудового потенціалу;
- 2) ефективність організації соціально-трудових відносин;
- 3) розвиненість систем мотивації та оплати праці;
- 4) раціональність методів оцінки праці;
- 5) досконалість організації робочих місць;
- 6) ефективність використання робочого часу тощо.

При цьому оцінка ефективності діяльності персоналу може розглядатись як головна мета аудиту соціально-трудової сфери, а оцінка

ефективності соціально-трудових відносин, мотивації, оплати праці — як завдання, що сприяють досягненню головної мети.

Аудит дає змогу переконатись у взаємній відповідності діяльності підприємства з управління людськими ресурсами та стратегії їхнього розвитку, а також в адекватності регламентації соціально-трудових відносин та законів, правил, інструкцій і методик, що визначають цю діяльність. За результатами аудиторської перевірки визначаються напрями для впровадження, зміни або вдосконалення стандартів. Аудиторська перевірка сприяє кадровим змінам, що покращують якісний склад людських ресурсів, просуванню більш перспективних співробітників та розвитку їхньої творчої активності.

Аудит також сприяє наближенню діяльності служб управління персоналом підприємства до потреб підприємства та заостренню їхньої уваги на актуальних проблемах соціально-трудової сфери.

Аудит соціально-трудової сфери розглядається у трьох основних аспектах:

- 1) організаційно-технологічному;
- 2) соціально-психологічному;
- 3) економічному.

В організаційно-технологічному аспекті аудит розглядається як перевірка документації та аналіз показників, що свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства. Аналіз показників праці є невід'ємним елементом організації праці та соціально-трудових відносин. Аудит соціально-трудової сфери передбачає аналіз даних, що характеризують розвиток людського капіталу, системи оплати праці та відрахувань на соціальне страхування, показники плинності кадрів, кількості скарг, прогулів і невиходів на роботу, рівень виробничого травматизму, ставлення персоналу до роботи та ступінь задоволеності працею.

У соціально-психологічному аспекті аудит соціально-трудової сфери — це оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, що включає поряд з вивченням документації проведення самостійних опитувань, анкетувань, індивідуальних та колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів та категорій. У такий спосіб оцінюються соціально-трудові відносини на підприємстві, основні

чинники трудової мотивації та резерви вдосконалення діяльності фірми.

Економічний аспект аудиту соціально-трудової сфери — це визначення:

1) конкурентоздатності підприємства у трудовій сфері, що оцінюється шляхом порівняння його економічних та соціальних показників діяльності із законодавчо встановленими нормами та нормативами або з середніми та кращими у галузі аналогічними показниками інших підприємств;

2) ефективності функціонування кадрових служб та їх ролі у підвищенні конкурентоздатності підприємства;

3) економічної ефективності власне аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з корисністю її результатів.

Подібно до фінансових перевірок, аудит соціально-трудової сфери слід проводити комплексно та періодично, щоб переконатися у виконанні поставлених завдань. Оцінка та аналіз лише одного явища або показника без зв'язку з іншими не забезпечать бажаного результату. Виникає необхідність у регулярному проведенні комплексного аналізу, що передбачає вивчення рівня та динаміки будь-якого окремого показника у тісному взаємозв'язку зі зміною інших. Найбільш ефективна перевірка та, що надає повну та достовірну інформацію про результати впровадження програм управління і розвитку людських ресурсів, котрі розглядаються як складова стратегічних завдань підприємства.

Аудиторська перевірка здійснюється у чотири етапи: 1) підготовчий, що включає розробку підходів до проведення перевірки; 2) збирання інформації; 3) обробка та аналіз інформації; 4) оцінка ефективності аудиторської перевірки.

13.1.2. Основні етапи аудиту

Підготовчий етап. Аудит є формою науково-практичного дослідження, тому вкрай важливо, щоб його результати ґрунтувалися на об'єктивних, репрезентативних та достовірних

даних. У ході аудиторської перевірки соціально-трудової сфери аудитор може використовувати будь-які види документації щодо організації системи управління людськими ресурсами, кадрової документації, системи праці та її оплати. Для доповнення аналізу офіційних документів можна провести опитування менеджерів, керівників відділів управління людськими ресурсами, найманих працівників та ін.

Одним з головних завдань аудиту соціально-трудової сфери є визначення ефективності реалізації програми управління та розвитку людських ресурсів (в ідеалі така програма має бути на кожному підприємстві). Тому перед початком перевірки цілі та завдання програми мають бути чітко визначені, а якщо це необхідно — конкретизовані.

Аудиторська перевірка характеризується такими цільовими функціями:

- оцінка взаємозв'язку та дотримання чинного законодавства, галузевих інструкцій та внутрішніх правил підприємства;
- оцінка відповідності програми організаційним цілям підприємства та її обґрунтованість;
- оцінка ходу виконання програми.

Крім того, необхідно ретельно перевірити правила та методики проведення цільового аудиту, щоб оцінити, наскільки вони відповідають визначеним завданням.

Процес аудиту соціально-трудової сфери складається з шести етапів:

- 1) формалізація ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей, а також гіпотетичних зисків для підприємства від її проведення;
- 2) відбір персоналу для організації перевірки та його навчання (у разі необхідності);
- 3) збирання звітних даних щодо роботи з кадрами на всіх рівнях управління людськими ресурсами, ведення кадрової документації, оплати праці та розрахунків із соціальними фондами;
- 4) попередня підготовка звітів за результатами перевірки та обговорення їх з менеджерами;

5) надання звіту керівнику відділу управління персоналом та розробка основних рекомендацій щодо управління людськими ресурсами;

6) впровадження коригуючих заходів за розробленими рекомендаціями у процес життєдіяльності підприємства.

До проведення перевірки можна залучати працівників цього підприємства (внутрішніх аудиторів) або представників сторонніх організацій (зовнішніх аудиторів). Кожен із цих підходів має свої переваги та недоліки. Так, співробітники, які працюють на підприємстві, що перевіряється, більше знають про його специфіку, їм простіше проводити опитування та анкетування, оскільки їх менше сприймають як загрозу. Разом з тим їм складно бути об'єктивними у своїх оцінках.

Такі якості, як об'єктивність і незалежність більше притаманні зовнішнім аудиторам, у яких немає потреби перейматися «чесністю фірми». Зовнішні аудитори не залежать від керівників підприємства, володіють знаннями про ефективну діяльність підрозділів управління персоналом та поінформовані про останні досягнення у цій сфері. Тому більш ефективним можна вважати залучення зовнішніх аудиторів, які мають належний досвід як в організації праці та управління людськими ресурсами, так і в питаннях трудового права.

Збирання інформації. Основними джерелами інформації, яку використовують при проведенні аудиту в соціально-трудої сфері, є нормативно-правові акти, які регулюють питання оплати праці як у цілому в державі, так і на конкретному підприємстві, бухгалтерська документація та звітність, кадрова документація, анкетування та інтерв'ю працівників, показники праці тощо.

Процес управління соціально-трудою сферою регламентовано законодавчими актами та інструкціями, відповідно до яких підприємства (організації) розробляють власні програми та методики. Менеджери підприємства в результаті аудиторської перевірки можуть ще раз переконатися, наскільки точно дотримуються закони та інструкції на різних рівнях управління підприємством. Досконалість заходів щодо вирішення всіх ключових

макроекономічних проблем, як-от: забезпечення рівних можливостей зайнятості, дотримання техніки безпеки та охорони здоров'я, соціальних гарантій — можна перевірити завдяки аудиту соціально-трудової сфери конкретного підприємства. Оцінка її стану може бути отримана шляхом перевірки документації та звітності, аналізу анкет і листків опитування, а також у результаті бесід зі співробітниками.

Оскільки одним із завдань менеджерів підприємств є відстеження дотримання законів та інструкцій на всіх рівнях, то важливо не тільки розробити ефективні правила та методики, а й переконатися, що всі підлеглі їх цілковито і повністю розуміють. Перевірка знань працівниками своїх посадових інструкцій, трудового законодавства так само необхідна при проведенні аудиту соціально-трудової сфери, як і перевірка знань техніки безпеки й охорони праці.

Специфіка аудиту соціально-трудової сфери полягає не тільки у забезпеченні визначення того, наскільки на підприємстві дотримуються законів, правил та інструкцій, але й у можливості виявлення на основі інформації, отриманої з індивідуальних та групових бесід, зустрічей зі співробітниками, аналізу матеріалів анкет, застарілих інструкцій та вимог, які не були вчасно оновлені або відмінені. Тому розробка пропозицій щодо усунення певних обмежень та представлення їх на розгляд керівництва може сприяти зростанню продуктивності праці та суттєвому полегшенню роботи менеджерів і персоналу.

Розглядаючи аналіз трудових показників підприємства як елемент аудиторської перевірки, варто сформулювати науково обґрунтовану вибірку із загального масиву показників, що є найбільш репрезентативними з точки зору впливу на ефективність та прибутковість підприємства. Аналіз показників може бути технічно спрощений та змістовно збагачений, якщо вони будуть структуровані за блоками, як-от: робоча сила, робочий час, якість праці, продуктивність праці, заробітна плата тощо. У кожному блоці слід акцентувати увагу на двох складових результативності праці — *кількісній* (екстенсивній) та *якісній* (інтенсивній). Так, якщо йдеться про показники робочої сили, то до *екстенсивних* належать такі, як

зміна загальної чисельності промислово-виробничого персоналу, зміна чисельності в окремих функціональних групах, зміна кваліфікаційного складу кадрів тощо, а до *інтенсивних* — коефіцієнт змінності, коефіцієнт виконання норм, коефіцієнт зайнятості на неprestижних роботах, коефіцієнт зайнятості активною роботою тощо.

Західні корпорації ведуть реєстрацію даних за програмами розвитку людських ресурсів у спеціальних формах для перевірок аудиторів, ревізорів федеральних або муніципальних органів. Крім того, більшість підприємств з метою усунення можливої тимчасової кризи в терміновому зборі даних постійно збирають і періодично переглядають якомога більше поточної інформації про діяльність підприємства. Аудит соціально-трудової сфери в розвинених країнах проводиться достатньо часто, причому іноді його ініціаторами виступають незалежні громадські організації, які захищають інтереси працюючих. Від роботодавця можуть терміново зажадати звіту, наприклад, про те, скільки жінок працює на підприємстві, на яких посадах, з якою оплатою, які тести застосовуються при доборі кадрів, наскільки вони обґрунтовані та які критерії є вирішальними при наймі працівників, прізвища тих, хто проводив співбесіди з жінками, які бажають влаштуватися на роботу, і кількість тих, кому відмовили. Таким чином, аудит соціально-трудової сфери, крім економічного, має соціальний характер, оскільки спрямований на виявлення випадків дискримінації на підприємстві.

Джерелами внутрішньої інформації є документація та звітність, у тому числі щодо балансу людських ресурсів підприємства, опису видів робіт та специфікацій, рівня професійної захворюваності та виробничого травматизму, дані про витрати на найм та звільнення, навчання і перепідготовку кадрів, анкети та тести для претендентів на роботу тощо.

Оцінюючи задоволеність працівників роботою, аудитор цікавиться їхнім ставленням до робочого процесу, керівництва, взаємин у колективі та специфіки організації праці. На базі такої інформації можна розробити рекомендації щодо організаційних змін, які сприятимуть підвищенню рівня задоволеності працею у працівників. Один з найбільш ефективних і найекономічніших підходів до одержання даних

для обґрунтування організаційних змін — це проведення опитувань щодо ставлення працівників до роботи. Такі опитування, як правило, здійснюються у масштабі всієї організації чи підприємства, і респонденти самостійно заповнюють запитальники чи анкети. Спеціалісти з управління людськими ресурсами переконані, що опитування працівників щодо їх ставлення до роботи особливо результативне для оцінки взаємин у колективі, мотивації до праці, ефективності діяльності керівництва та системи винагород і компенсацій. Діяльність з проведення опитувань складається з кількох етапів (рис. 13.1).



Рис. 13.1. Етапи проведення опитування

Як правило, запитальники містять заяви типу: «Я маю повну свободу при виборі способу виконання роботи» чи «Багато наших співробітників знаходяться під великим тиском» та н. Справедливість таких заяв респонденти повинні оцінити за визначеною шкалою, наприклад від «цілком згодний» до «цілком не згодний».

До розробки запитальників доцільно залучати психологів і соціологів: перші допоможуть сформулювати запитання так, щоб відповіді на них за можливості розкривали і підсвідомі оцінки працівників, другі додадуть взаємодоповнюючі та взаємоконтролюючі тези, щоб непрямим шляхом верифікувати достовірність інформації.

Щоб отримати максимум інформації з відповідей працівників, необхідно ретельно проаналізувати результати проведеного опитування. Варто звернути увагу на те, що дані стосовно загального складу працівників, імовірно, розкривають вузькі місця системи управління людськими ресурсами, які треба поліпшувати, однак проблеми

дрібних критичних груп працівників можуть розсіятися на стадії агрегування даних, коли отримана інформація буде узагальнюватися. Оцінки незадоволених працівників, будуть нейтралізовані оцінками тих, хто дуже задоволений. Тому з метою отримання більш чіткої та об'ємної картини варто провести груповий аналіз. Ознаками для виділення груп можуть слугувати соціально-демографічні характеристики працівників, стаж, професія, посада чи кваліфікація. Така диференціація посилить адресність напрацьованих рекомендацій.

Інший спосіб визначення думки працівників — інтерв'ю. Основне завдання його полягає у з'ясуванні того, як зробити підприємство більш ефективним і привабливим місцем роботи. Тому інтерв'юєр має уважно слухати працівника та спонукати його говорити вільно. Вкрай важливо при цьому вести реєстрацію проблем, що вимагають втручання, і давати конкретну та негайну інформацію працівникам про те, які заходи вживаються для вирішення існуючих проблем.

На думку фахівців, якщо система інтерв'ю сприяє реальним перетворенням в організації праці, то всі витрати на підготовку таких інтерв'ю повертаються у вигляді скорочення втрат робочого часу, плинності кадрів, зменшення втрат від браку, поліпшення показників безпеки, зростання продуктивності та як наслідок забезпечують високі прибутки підприємству.

Обробка та аналіз інформації. Одним з найбільш важливих завдань будь-якого аудиту є аналіз отриманої інформації та її оцінка. Обґрунтувати висновки щодо організації праці на підприємстві можна шляхом:

- порівняння її з організацією праці подібних підприємств;
- використання науково розроблених норм та рекомендацій, опублікованих у різних джерелах, щодо організації праці, соціально-трудова відносин, з посиланнями на середньогалузеві норми та показники;
- застосування перехресних даних та системного типу перевірок тощо.

Існують методики, які дають змогу оцінити ефективність управлінських заходів у вартісному вираженні. При розробці програм для оцінки вартості управління працею, людськими ресурсами

важливо залучити до роботи персонал служби управління людськими ресурсами.

У сучасній економічній літературі набув поширення термін «організаційна культура», що розглядається як у широкому, так і у вузькому значеннях. *Організаційна культура (organizational culture)* — це система дій щодо служби управління людськими ресурсами, формування трудового колективу та управління ним, створення організаційних, економічних і соціальних передумов для високоефективної праці на підприємстві, які разом визначають «дух фірми»: демократизм і корпоративність, стиль і традиції, менталітет і норми поведінки тощо.

Цілком природно, що за умови зростання науково-практичного інтересу до системи організаційної культури вона теж стає предметом аудиторської перевірки. Така перевірка включає обговорення з менеджерами аспектів прояву організаційної культури та механізмів впливу на неї. З цією метою необхідно розглянути широке коло питань: які звіти заповнюються, на що витрачається робочий час службовців, як вони розмовляють між собою, кому й яка надана відповідальність? Важливо визначити основні групові інтереси та виявити існування найбільш впливових субкультур. Для цього необхідно проводити фундаментальні опитування та спостереження протягом певного періоду. Така аудиторська перевірка може виявити резерви підвищення ефективності виробництва, вказавши на ставлення тих чи інших груп співробітників до форм і методів роботи керівництва, організації діяльності фірми, розміщення кадрів.

Перевірка організаційної культури доповнюється такими об'єктивними даними: показниками якості трудового життя, атмосфери у колективі, оцінками навколишнього виробничого середовища (умов праці). Варто підкреслити, що атмосфера у колективі впливає на мотивацію праці, якість її виконання, задоволеність роботою та моральний стан працівників. Оцінити стан навколишнього виробничого середовища на підприємстві можна шляхом вивчення показників, що придатні для оцінки виконання функцій службами управління працею та людськими ресурсами

і застосовуються на підприємствах усіх типів, розмірів та форм власності, наприклад показників плинності кадрів, кількості прогулів, пропусків через хворобу чи травми тощо. Іншим джерелом інформації є відповіді працівників на анкети та опитування стосовно їх ставлення до роботи, мікроклімату в колективі, взаємин з керівництвом, колегами та підлеглими тощо.

За необхідності виконують детальний аналіз показників. Він зазвичай починається з показника плинності кадрів (зростання якого, наприклад, у США розглядають як один зі стримуючих чинників на шляху до випередження закордонних конкурентів за рівнем продуктивності праці). Для того щоб цей показник дав об'єктивну оцінку стану виробництва, *необхідно розмежувати всі звільнення на неминучі* (у зв'язку зі взяттям шлюбу, вагітністю, хворобою, смертю, поверненням до навчання тощо) і *ті, яких можливо уникнути* шляхом кращого добору працівників, їхньої професійної підготовки та навчання, управлінського контролю, поліпшення умов праці, підвищення рівня зарплати та наявності можливостей зростання.

При аналізі показника чисельності звільнених варто звернути увагу на якісні характеристики працівників, які звільняються: стаж роботи, досвід, кваліфікацію. Ця інформація свідчить про те, наскільки стійке кадрове ядро підприємства, які резерви поліпшення трудової мотивації працівників і підвищення конкурентоспроможності цього підприємства щодо залучення та збереження висококваліфікованих кадрів.

Для визначення справжніх причин добровільних звільнень, які далеко не завжди сформульовані в заяві працівника, на багатьох підприємствах проводиться так зване «вихідне» інтерв'ю упродовж останнього тижня роботи. Зазвичай це належить до функцій служби управління людськими ресурсами, оскільки працівники більш відверті з тими, з ким вони спілкувалися раніше, а крім того, фахівці служби мають досвід проведення подібних інтерв'ю з максимальною інформаційною корисністю для підприємства.

Однак достовірність причин звільнення, які називають працівники у вихідному інтерв'ю, інколи може носити сумнівний характер.

Багато працівників, дотримуючись правила йти по-доброму, думають, що відверта критика організації праці підприємства може зашкодити їхнім інтересам у майбутньому. Для підвищення достовірності даних досвідчені управлінці у сфері людських ресурсів рекомендують переконати тих, хто звільняється, у конфіденційності опитування. Цьому сприяє також стандартизація включених до інтерв'ю запитань та перевірка причин звільнення працівника шляхом зіставлення з інформацією, отриманою від управлінського персоналу та інших співробітників. При проведенні вихідного інтерв'ю той, хто звільняється, розглядається як людина, яка знайшла в роботі організації недоліки, а тому її відповіді на запитання стають надзвичайно важливим джерелом інформації про резерви, яких, можливо, не помічає керівництво. Таке ставлення виражається в запитаннях на кшталт: «Що Вам найбільше (найменше) подобається у роботі підприємства?», «Наскільки справедливо оцінюється робота на підприємстві?», «Як Ви оцінюєте роботу на підприємстві?».

Зрозуміло, подібна діяльність вимагає багато часу і сил, тому надзвичайно важливо забезпечити її результативність, тобто на основі аналізу й обробки даних розробляти та впроваджувати дієві заходи із запобігання плинності кадрів, які можуть мати як апіорний (більш ретельний добір працівників з метою усунення причин добровільних звільнень), так і апостеріорний характер (цілеспрямована робота щодо утримання персоналу на підприємстві).

При аналізі та оцінці ефективності використання фонду робочого часу *втрати робочого часу* (за аналогією з неминучими та добровільними звільненнями) *можуть бути розділені на неминучі й ті, яких можна було б уникнути*. Так, невихід на роботу через хворобу, нещасний випадок, серйозні сімейні обставини тощо може бути зарахований до неминучих втрат робочого часу. Втратами робочого часу не вважаються: чергова відпустка, свята чи заздалегідь обумовлені офіційно оформлені відпустки.

У вітчизняній практиці аналіз показників використання робочого часу, як правило, проводиться з метою виявлення причин, частоти, розмірів втрат фонду робочого часу та ступеня ущільнення робочого дня.

Оцінка показників ефективності використання робочого часу буде повнішою, якщо умовно розділити їх на *кількісні (екстенсивні)* та *якісні (інтенсивні)*. Наприклад, до екстенсивних можна віднести втрати фонду внутрішньозмінного робочого часу та фонду змінного робочого часу, втрати робочого часу за рахунок знецінення праці (брак, відхилення від нормальних умов технології тощо). При цьому можливий розрахунок низки показників і коефіцієнтів, які широко використовуються у вітчизняній практиці.

Статистичний аналіз щодо втрат робочого часу (statistic analysis of loss working hours) дає змогу визначити проблемні зони — ті сфери, професії або групи працівників, для яких характерний найвищий рівень невиходів на роботу, втрат робочого часу, або ж де він стрімко зростає. Така інформація важлива як для аудиторів при підбитті підсумків міжгалузевих і міжрегіональних порівнянь та зіставлень за ефективністю організації виробництва, так і для працівників служб управління людськими ресурсами при прогнозуванні надійності того чи іншого працівника, виходячи з його належності до певної соціально-демографічної, кваліфікаційної, професійної групи.

З метою доведення серйозності економічних втрат підприємства від втрат робочого часу доцільно представити останні у грошовому вираженні. До вартості однієї невинуватено втраченої години робочого часу включаються середня заробітна плата за годину, витрати на пенсійне забезпечення, допомогу працівникам, утримання адміністративно-управлінського персоналу та накладні витрати.

Навіть якщо роботодавець вважає рівень втрат робочого часу і витрати на них прийнятними для свого підприємства, аудитор з метою виявлення резервів поліпшення організації виробництва повинен вивчити статистику аналогічних галузевих показників та перевірити, чи відповідає методика розрахунку показників на підприємстві галузевій. Ефективне управління людськими ресурсами вимагає, щоб керівники вели індивідуальний облік виходу працівників на роботу, стимулювали тих працівників, які дотримуються правил, а проти порушників вживали прогресивних дисциплінарних заходів.

Поряд зі статистикою втрат робочого часу роботодавці мають вести облік випадків професійних захворювань та виробничого травматизму. Детальна інформація про нещасні випадки чи травми є базою для аналізу проблемних сфер з точки зору вдосконалення умов праці, системи охорони праці та стимулювання персоналу до дотримання безпеки та збереження здоров'я.

Цей методичний підхід застосовується і при аналізі таких трудових показників, як продуктивність праці, оцінка виконаних робіт, ефективність навчання та підготовки кадрів тощо.

Оцінка ефективності аудиту. Підсумком аудиторської перевірки має бути доповідь про її результати, оцінка та рекомендації. Не виключається підготовка кількох спеціалізованих доповідей, зорієнтованих на різні рівні управління персоналом, що містять у собі фактичний матеріал та рекомендації. Результати аудиторської перевірки уможливають отримання максимального зиску всіма працівниками, зацікавленими у процвітанні своєї фірми. Таким чином забезпечується репрезентативність результативності аудиту.

Ефективність аудиту може проявлятися у суто економічній формі, соціально-економічній, соціально-психологічній або охоплювати всі зазначені форми, що є більш реалістичним. При цьому ефективність може бути прямою або непрямою, з чітко визначеними часовими межами або без них.

Більш очевидними зиски від проведення аудиту стають тоді, коли вони представлені у формі реального грошового зиску для підприємства.

Аналіз «витрати — зиски» («debit-interest» analysis) — це аналіз витрат на конкретні функції, наприклад навчання, у грошовій формі порівняно з такими нематеріальними зисками, як ставлення до праці, здоров'я, безпека.

Аналіз «вартість — ефективність» («cost-effectuality» analysis) — це аналіз витрат на конкретні функції у грошовій формі порівняно з такими грошовими зисками, як зростання виробництва, скорочення простоїв тощо.

Наприклад, загальна ефективність програм робіт щодо запобігання або скорочення плинності кадрів на підприємстві

(розроблених на базі результатів аудиторської перевірки) може бути розрахована шляхом зіставлення результатів — економії від скорочення плинності та витрат, зокрема, на утримання кадрової служби. При цьому економія за рахунок скорочення плинності кадрів включає як прямі витрати — безпосередньо на звільнення працівника (співбесіда, оформлення документів тощо) та пов'язані з наймом нового працівника, так і непрямі — зниження продуктивності праці працівника перед звільненням, погіршення моральної атмосфери у колективі, збільшення понаднормового навантаження інших зайнятих у зв'язку з відкриттям вакансії.

Та навіть враховуючи важливість статистичних і розрахункових джерел інформації для визначення ефективності програм реалізації пропозицій, які сформульовані за результатами аудиторської перевірки, переоцінка кількісного підходу може призвести до висновків, які видаватимуться об'єктивно обґрунтованими, але не даватимуть уявлення про те, наскільки персонал підприємства задоволений роботою кадрової служби. З'ясування цього передбачає періодичне вивчення думки клієнтів (роботодавців та менеджерів, найманих працівників та керівників профспілок) про якість послуг, що надаються. Реакцію споживача можна відстежити, проводячи індивідуальні бесіди з працівниками або групові зустрічі, отримуючи письмові та усні коментарі менеджерів щодо статистичного аналізу тощо.

Аудит у соціально-трудої сфері може бути використаний для кадрових змін у колективі. Якщо організація прагне лишатися конкурентоспроможною, то вона повинна періодично здійснювати кадрові перестановки у колективі.

До того ж аудит соціально-трудої сфери допомагає менеджерам вищого рівня виявити приховані чесноти та недоліки працівників, з'ясувати межі невідповідності між реальними, бажаними та очікуваними умовами праці та її оплати. Отже, аудиторська перевірка є науково обґрунтованим стимулом для кадрових змін. Вона не лише готує основу для таких змін, але й може бути інструментом для їх здійснення. Аудиторську перевірку можна використати як нейтральний засіб кадрових перетворень для персоналу підприємства всіх рівнів.

Важливим елементом аудиту соціально-трудової сфери є оцінка діяльності служб управління людськими ресурсами. Це пов'язано з тим, що в останні роки значення роботи цих служб для підприємств помітно зросло. При проведенні аудиторської перевірки такої служби можна оцінити ступінь відповідності її діяльності стратегічним завданням підприємства.

В ідеалі кожна з функціональних сфер управління працею та людськими ресурсами (планування персоналу, відбір, набір, підготовка та підвищення кваліфікації працівників, розподіл робіт, система оцінки виконання робіт, винагорода за працю з урахуванням компенсацій, створення сприятливого психологічного мікроклімату у колективі тощо) повинна відповідати стратегічним програмам розвитку підприємства. Тому для визначення загальної ефективності діяльності відповідних служб необхідно перевірити кожен підрозділ підприємства та з'ясувати, наскільки ефективно та економічно побудована їхня робота.

Отже, аудит соціально-трудової сфери як елемент виявлення резервів підвищення ефективності та прибутковості підприємства є одним з найбільш дієвих чинників економічної політики підприємства. У методичному плані аудит містить у собі як мікроекономічні, так і макроекономічні питання організації соціально-трудоких відносин та охоплює всі елементи цих відносин. Систематичне проведення аудиторських перевірок забезпечує можливість для оцінки стану та розвитку соціально-трудоких відносин у динаміці.

13.2. Специфіка аудиту людських ресурсів

13.2.1. Предмет, об'єкт, основні завдання і функції

Розвиток теорії і практики управління соціально-трудокими відносинами у сучасних умовах суттєво вплинув на погляди вчених та практиків щодо визначення окремих

категорій, понять, концепцій та методів. Традиційно аудит тлумачать як перевірку даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про їх достовірність в усіх суттєвих аспектах та відповідність вимогам законів України, положенням (стандартам) бухгалтерського обліку або іншим правилам (внутрішнім положенням суб'єктів господарювання) згідно з вимогами користувачів. Проте в останні роки як в Україні, так і у світі виявлено необхідність розширення меж аудиторської перевірки підприємств. Так, наприклад, у світовій практиці аудиту з'явився новий напрям — *аудит людських ресурсів (human resources audit)*. Промислово розвинені країни світу вже накопили величезний досвід роботи у цій сфері.

Існують різні підходи до визначення поняття «аудит людських ресурсів», його мети, завдань, методів і процедур. Достатньо широко у вітчизняних джерелах вживається термін «кадровий аудит», що зводиться до оцінки людського потенціалу підприємства (організації). Відомо, що більшість підприємств з іноземним капіталом зацікавлені у постійному розвитку людських ресурсів, покращенні їх якісних характеристик, збереженні лояльності до компанії тощо. Вивчення передового досвіду таких підприємств свідчить про те, що їхні менеджери зорієнтовані на людський ресурс як найважливіший ресурс компанії. Тому вони прагнуть знати, яким людським ресурсом у кількісному та якісному вимірі володіє підприємство? Яка різниця між тим, що працівник знає і вміє, та тим, що він використовує? Наскільки значна ця різниця? Який ще потенціал прихований у працівниках підприємства? Що конкретно з цього потенціалу можна використати в інтересах підприємства? Які характеристики цього ресурсу вимагають корекції та розвитку? Це лише частина запитань, на які дає відповідь аудит людських ресурсів.

Аудит людських ресурсів — це система контролю за дотриманням встановленого порядку обліку персоналу та роботи з управління ним, регламентована трудовим законодавством України та локальними нормативними актами підприємства, а також один з найбільш поширених засобів оцінки ефективності управління людськими

ресурсами. Застосування даних, отриманих у процесі перевірки персоналу, допомагає оцінити, наскільки успішною є діяльність підприємства у сфері управління людськими ресурсами.

Внутрішній аудит людських ресурсів — це один зі способів контролю за ефективністю управління персоналом у структурних підрозділах компаній. Організація, мета і функції внутрішнього аудиту людських ресурсів визначаються керівниками компанії.

Функції внутрішнього аудиту людських ресурсів:

1) моніторинг системи обліку персоналу підприємства та розробка рекомендацій щодо її покращання;

2) перевірка персоніфікованої та оперативної кадрової інформації, наданої службою управління людськими ресурсами та складання на її основі звітності;

3) перевірка дотримання законів та інших нормативних актів, а також інструкцій, рішень та вказівок керівництва або власників щодо управління людськими ресурсами;

4) оцінка ефективності механізму внутрішнього контролю, вивчення та оцінка контрольних процедур у філіалах і структурних підрозділах підприємства;

5) перевірка наявності, стану та забезпечення збереження документації у комп'ютерних базах даних служби управління людськими ресурсами;

6) аналіз програмного забезпечення служби управління людськими ресурсами;

7) спеціальні дослідження (а за необхідності й розслідування) окремих випадків викривлень кадрової політики та фальсифікації кадрової звітності;

8) розробка пропозицій щодо усунення виявлених недоліків та рекомендацій з підвищення ефективності управління людськими ресурсами.

Основні об'єкти аудиту людських ресурсів:

— система управління людськими ресурсами — діяльність керівництва підприємства щодо персоналу, основні її процедури;

— побудова підприємства — організаційна структура, склад і функціональне навантаження підрозділів, співвідношення

та підпорядкованість основних елементів, ступінь жорсткості (або гнучкості) організаційної конфігурації;

- трудовий потенціал підприємства;
- кадрова документація.

Нерідко аудит кадрової документації розглядають як окремий елемент аудиту людських ресурсів.

Аудит кадрової документації (auditing of the personnel documentation) передбачає:

1) вивчення особистих справ, трудових книжок працівників, електронної бази даних (якщо вона є), архіву та управлінських документів, що стосуються працівників, аналіз посадових інструкцій, регламентів роботи, положень про підрозділи, розпорядчих документів та інструкцій з техніки безпеки й охорони праці, підготовку звіту щодо стану кадрової документації;

2) розробку плану заходів щодо відновлення і виправлення документації, наповнення й архівації особистих справ, підготовку проєкту оптимізації потоків управлінської документації.

Оцінювання системи управління персоналом містить велику кількість напрямів, кожен з яких у процесі аудиту людських ресурсів оцінюється шляхом порівняння відповідності існуючого положення заздалегідь визначеному еталону.

В основі аудиту людських ресурсів лежить вивчення заходів реалізації основних функцій управління ними з метою надання незалежної професійної оцінки ступеня розвиненості системи управління людськими ресурсами та її відповідності потребам підприємства (організації). Крім того, зовнішній аудит людських ресурсів передбачає незалежну (зовнішню) оцінку трудового потенціалу підприємства. Він може бути як складовою частиною оцінки системи управління в цілому (*локальний аудит персоналу*), так і самостійною процедурою, спрямованою на оцінку системи управління людськими ресурсами, оцінку кадрів. Залежно від конкретних потреб організації аудит людських ресурсів може здійснюватись як у розширеному варіанті (*максимальному*), необхідному для розробки рекомендацій щодо оптимізації системи управління людськими ресурсами та вирішення стратегічних завдань, так і у скороченому

(мінімальному), достатньому для характеристики кадрового складу та розв'язання оперативних і локальних завдань.

При проведенні аудиту людських ресурсів використовуються *методи аналізу документів, експертного структурованого інтерв'ю, виділення та аналізу основних і допоміжних процедур системи управління людськими ресурсами*. На базі діагностики стану системи управління людськими ресурсами виявляються основні недоліки та потенціал управління людськими ресурсами підприємства, робляються попередні рекомендації щодо його оптимізації відповідно до стратегічних і тактичних завдань організації.

Аудит людських ресурсів вирішує низку важливих завдань. По-перше, здійснюється оцінка системи управління людськими ресурсами, що включає аналіз її організаційної структури, схем виконання основних процедур у рамках управління людськими ресурсами, ведення кадрової документації відповідно до існуючих вимог тощо.

По-друге, оцінюється кількісно-якісний склад трудового потенціалу підприємства — менеджерський (готовність керівного складу до реалізації стратегічних і тактичних завдань підприємства), кваліфікаційний (відповідність рівня знань та навичок характеру дорученої роботи), інноваційний (готовність до змін), особистісний, творчий тощо.

По-третє, діагностується структура формальних та неформальних взаємозв'язків між співробітниками, канали інформаційного обміну, соціально-психологічний клімат у підрозділах, джерела виникнення проблем, конфліктних ситуацій, виявляються альтернативні лідери та групування.

13.2.2. Складові аудиту людських ресурсів

До складових аудиту людських ресурсів належить перевірка процесів соціально-трудої сфери. Зокрема, на формування трудового потенціалу суттєво впливають такі процеси:

- 1) професійного розвитку;
- 2) внутрішньовиробничої комунікації;
- 3) управління організацією.

Менеджеру служби управління людськими ресурсами, який проводить аудит, необхідно розуміти, які напрями діяльності здійснюються на підприємстві та з якою ефективністю. Короткий опис цих напрямів наведено у *табл. 13.1*.

Таблиця 13.1

Напрями діяльності служби управління людськими ресурсами

Напря́м діяльності	Параметри діагностики
1	2
Планування персоналу	Оцінка діючого персоналу, завдань, умов та перспектив розвитку організації, майбутньої потреби у кадрах
Набір персоналу	Визначення способів поширення інформації про потребу в персоналі. Оцінка результативності набору (фінансової та якісної). Оцінка перспективного списку кандидатів на роботу, забезпеченості вакансій кандидатами
Відбір персоналу	Оцінка результативності розробленої програми оціночних процедур. Аналіз результативності розробленої програми оціночних процедур. Аналіз змін кадрового потенціалу організації
Адаптація персоналу	Визначення процедур адаптації, оцінка їх ефективності (кількість працівників, які звільнені протягом шести місяців, одного року, конфлікти у підрозділах, пов'язані з появою новачків). Визначення проблем, що виникають у період адаптації працівників
Навчання персоналу	Аналіз цілей та форм навчання, що використовуються. Оцінка кількості працівників, які пройшли навчання (за напрямами). Аналіз процесу збирання та поширення в організації інформації про програми навчання. Аналіз системи оцінки ефективності навчання (виділення параметрів оцінки з погляду витрат, кількості персоналу, практичної зорієнтованості програм, фактичних результатів, зміни у мотивації до праці та соціально-психологічного клімату тощо)
Оцінка трудової діяльності	Оцінка атестації, дотримання періодичності її проведення, отриманих результатів та рішень, що були прийняті за підсумками атестації
Розробка системи стимулювання	Аналіз структури оплати праці, частки базової та преміальної ставок, наявності схем, за якими виплати персоналіфікуються відповідно до ефективності діяльності. Оцінка відповідності розроблених принципів, структури заробітної плати та пільг умовам на ринку праці, продуктивності та прибутковості організації. Проведення порівняльних досліджень, визначення ефективної системи винагород

1	2
Підвищення, пониження, переведення, звільнення	Оцінка ефективності діючої системи моніторингу соціально-трудової сфери, адаптація комп'ютерних методів кадрового моніторингу. Оцінка результативності методів планування кар'єри
Підготовка керівних кадрів	Аналіз і проектування управлінської діяльності в організації. Оцінка управлінського персоналу та визначення потреби у його підготовці
Моніторинг соціально-психологічної ситуації та організація комунікацій всередині підприємства	Діагностика кадрових процесів та соціально-психологічного клімату, оцінка рівня соціальної напруженості в організації. Діагностика організаційної культури, типу управлінської команди, оцінка рівня їх відповідності іншим елементам організації (цілям, структурі, технології, фінансам, системі управління, кадровому складу). Визначення потреби у підготовці та реалізації програм розвитку внутрішньоорганізаційної комунікації

Процес професійного розвитку залежно від технології, що використовується підприємством, може реалізуватися за принципово різними схемами:

- 1) підприємство може бути зацікавлене у спеціалізації своїх співробітників, вимагаючи від них поглиблення знань та навичок за конкретними напрямками діяльності;
- 2) підприємство може бути зацікавлене у розвитку професіоналізму персоналу, підвищенні його здатності працювати у різних сферах, вмінні змінювати сферу діяльності, працювати на стику кількох нових напрямів, тобто у розвитку мобільності співробітників;
- 3) негативним полюсом професійного розвитку можуть стати процеси депрофесіоналізації, втрати професійних навичок та професійної етики, характерні для деяких співробітників.

З метою оцінки домінуючих тенденцій у соціально-трудоій сфері рекомендується проаналізувати такі індикатори процесів професіоналізації:

- переважання спеціалізації чи універсалізації;
- баланс між технологічністю та креативністю, тобто використання описаних та формалізованих способів розв'язання завдань чи необхідність розробки нових творчих рішень складних проблем, що не мають стандартних варіантів вирішення;

— способи взаємодії різних виконавців у ході трудового процесу, що можуть виникати або на базі кооперації, або на основі конкуренції.

Аналіз процесу внутрішньовиробничої комунікації (the analysis of process of the internal industrial communication) дає можливість оцінити характерні для організації схеми спілкування та принципи, закладені в основу формування організаційної культури та філософії підприємства. Для того щоб охарактеризувати комунікацію в організації, варто проаналізувати:

1) схеми передачі інформації, існуючі технології та схеми зворотного зв'язку, зокрема визначити, чи має місце переважання трансляційних схем партнерської взаємодії;

2) існуючі норми у сфері внутрішньовиробничої комунікації, оцінити ступінь їх формалізованості або спонтанності;

3) домінуючі теми, з приводу яких розгортається дискусія, ступінь концентрації на предметі діяльності, можливість виходу за межі безпосередньої діяльності та орієнтацію на задоволення інтересів партнерів.

Аналіз процесів управління організацією (the analysis of managerial processes of the organization) забезпечує оцінювання тенденцій розвитку системи управління і позиції персоналу щодо процедур прийняття управлінських рішень.

Здійснюючи аудит людських ресурсів, менеджер повинен знайти відповіді на запитання: чи володіє підприємство достатнім людським ресурсом, чи здатний персонал працювати ефективно відповідно до обраної стратегії підприємства? Для того щоб отримати ці відповіді, варто оцінити фактичний склад персоналу, його особливості, наявність професійно необхідних характеристик.

Оцінювання персоналу має включати:

— оцінку укомплектованості кадрового складу в цілому та за рівнями управління, включаючи забезпеченість персоналом усього технологічного процесу;

— оцінку відповідності рівня підготовки персоналу вимогам діяльності;

— аналіз структури людських ресурсів відповідно до вимог технології та за класифікатором посад;

— аналіз структури людських ресурсів за соціально-демографічними характеристиками;

— оцінку плинності кадрів.

Аудит людських ресурсів дає змогу виявити:

- 1) рівень забезпеченості персоналом та потребу у ньому;
- 2) якісну структуру управлінського персоналу (рольова і психологічна структури);
- 3) потребу в навчанні;
- 4) стилі управління;
- 5) соціально-психологічний клімат;
- 6) інноваційний потенціал;
- 7) основні джерела опору змінам;
- 8) розподіл персоналу у межах підприємства (за рівнями ієрархії та функціональними напрямками).

Досвід великих підприємств свідчить про те, що використання методів, прийомів, відпрацьованих і перевірених процедур аудиту людських ресурсів суттєво допомагає в управлінні ними та в реалізації стратегії і місії підприємства. Знання та вміння використовувати у роботі позитивні й негативні чинники управління людськими ресурсами значною мірою сприяють зміцненню соціально-психологічного клімату на підприємстві, забезпечують зростання продуктивності праці та підвищують рентабельність виробництва.

Об'єктивність внутрішнього аудиту людських ресурсів забезпечується незалежністю відділу, який його здійснює, у структурі управління підприємством. Тобто аудиторі підпорядковані та зобов'язані надавати звіти тільки керівникові, котрий їх призначив, але незалежні від керівників філіалів і структурних підрозділів, що перевіряються.

Якість внутрішнього аудиту людських ресурсів визначається передусім відповідністю програми та обсягом виробництва підприємства.

Якість внутрішнього аудиту людських ресурсів забезпечується:

— грамотним плануванням та документальним оформленням роботи аудиторів;

- достатньою обґрунтованістю висновків та їх відповідністю реальним фактам і отриманим результатам;
- повною відповідністю змісту звітів результатам проведеної роботи;
- урахуванням сфер підвищеного ризику (викривлення звітності, підвищена конфліктність у колективі тощо), які цікавлять менеджерів компанії при плануванні аудиту людських ресурсів;
- конструктивністю ставлення керівництва компанії до зауважень, пропозицій та запитань, що ставляться аудиторами;
- залежністю змісту, термінів та обсягу аудиту людських ресурсів від оцінки керівництвом підприємства аудиторського ризику, сутності об'єкта перевірки та попередньої оцінки відділу внутрішнього аудиту.

13.2.3. Контроль аудиту людських ресурсів

Ефективність аудиту людських ресурсів визначається розглядом плану проведення аудиту та його детальним обговоренням на попередньому етапі перевірки; визначенням порядку зустрічей зі співробітниками, які здійснюють внутрішній аудит; своєчасним встановленням термінів проведення робіт, конкретизацією методів визначення аудиторської вибірки та її обсягів, рівнів професійно-психологічних тестів, порядку документального оформлення виконаних робіт.

При службі управління людськими ресурсами повинна існувати система контролю за якістю роботи. Тоді аудиторські перевірки, що здійснюють внутрішні аудитори, повністю відповідатимуть локальним нормативним документам, які регулюють їхню діяльність.

Система контролю за якістю аудиту людських ресурсів повинна охоплювати:

- дотримання аудиторами принципів незалежності, чесності, об'єктивності, конфіденційності та професійної етики;
- комплектацію служби управління людськими ресурсами професійними співробітниками, які володіють необхідними знаннями,

вміннями та навичками для виконання роботи на належному рівні, та розподіл завдань з аудиторської перевірки;

— виконання всіх видів робіт у ході аудиторської перевірки людських ресурсів на основі вказівок керівництва (власників) компанії та даних поточного контролю, а також перевірку виконаної роботи відповідно до вимог щодо її якості;

— надання консультацій співробітникам у разі нестачі необхідного досвіду як у межах компанії, так і поза ними;

— реалізацію заходів щодо систематичних перевірок надійності та ефективності функціонування внутрішньої системи контролю якості роботи служби управління людськими ресурсами;

— упровадження необхідних заходів щодо співробітників, які проводять аудит людських ресурсів, у випадках невиконання або неналежного виконання ними покладених на них зобов'язань;

— доведення до відома кожного співробітника служби людських ресурсів основних принципів та процедур системи контролю якості роботи з проведення аудиту людських ресурсів.

Забезпечення належної якості роботи у ході аудиторської перевірки починається із затвердження менеджером служби управління людськими ресурсами керівника та спеціалістів, які здійснюватимуть аудит людських ресурсів, що обов'язково відображається у загальному плані аудиту. Менеджер служби управління людськими ресурсами повинен бути переконаний у тому, що виконавці володіють необхідними знаннями та навичками для проведення аудиту людських ресурсів на належному рівні.

Керівник зобов'язаний проаналізувати професійні якості учасників перевірки, спланувати роботу, визначити специфіку й обсяг поточного аудиту, а також методи контролю за його виконанням. У ході аудиту він повинен застосовувати найбільш придатні для конкретної перевірки засоби контролю за якістю роботи, розроблені службою управління людськими ресурсами.

Спеціалісти, які здійснюватимуть перевірку, повинні бути поінформовані про свої обов'язки у ході виконання роботи та завдання, що вони повинні вирішити. У завданнях необхідно врахувати особливості діяльності структурного підрозділу, що перевіряється,

проблеми кадрового обліку та аудиту людських ресурсів, які можуть вплинути на специфіку, обсяг та власне здійснення аудиторських процедур.

При підготовці інструктивних вказівок спеціалістам аудиторам слід керуватися загальним планом аудиту людських ресурсів та нормами часу на його проведення. Основним засобом передачі виконавцям інструктивних вказівок є програма аудиту.

Поточний контроль роботи виконавців передбачає перевірку елементів інструктивних вказівок та виконаної роботи. На менеджера служби управління людськими ресурсами, який здійснює поточний контроль, покладені такі функції:

- 1) перевірка розуміння відповідних інструктивних вказівок виконавцями аудиту людських ресурсів;
- 2) з'ясування відповідності поточної роботи аудиторів загальному плану та програмі аудиту;
- 3) виявлення суттєвих проблем, пов'язаних з кадровим обліком та аудитом людських ресурсів, що виникають у ході проведення перевірки;
- 4) оцінка кадрового ризику, ризику засобів персоніфікованого та документального контролю, у тому числі й за результатами перевірки засобів контролю, ризику невиявлення порушень, зловживань та недоліків і за необхідності внесення корективів у план та програму аудиту людських ресурсів у межах своєї компетенції;
- 5) оцінка виявлених проблем та прийняття рішень (у межах своїх повноважень) щодо коригування плану та програми аудиту.
- 6) забезпечення належного документування аудиторських доказів, отриманих у результаті аудиторських процедур; перевірка правильності висновків, зроблених у ході роботи та за результатами проведених консультацій; з'ясування наявності та оцінка ступеня впливу відзначених у ході аудиту помилок та викривлень і рекомендованих у зв'язку з цим виправлень на достовірність кадрової звітності структурного підрозділу, що перевіряється.

Перевірка результатів аудиту людських ресурсів повинна здійснюватися стосовно кожного аудитора. Особливу увагу потрібно приділяти таким питанням:

- чи виконувалася робота відповідно до програми аудиту людських ресурсів (чи були відхилення від неї);
- чи належним чином задокументована аудиторська перевірка та її результати;
- чи були з'ясовані та відображені в аудиторському висновку всі суттєві зауваження, що виникли у ході перевірки;
- чи вдалося досягти мети та розв'язати всі поставлені завдання;
- чи відповідають висновки аудитора отриманим результатам і чи достатньо таких результатів для формулювання висновків?

Співробітники, які виконують перевірку результатів аудиту людських ресурсів, зобов'язані поставити на перевірених документах свої підписи. За необхідності перевіряючі можуть у робочих документах оцінити діяльність виконавців аудиту, викласти свої зауваження, коментарі або рекомендації.

13.3. Специфіка аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці

13.3.1. Мета, завдання аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці

Аудит дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці є трудомістким і відповідальним завданням. Досліджуючи питання розрахунків з оплати праці, аудитору слід пам'ятати, що за бухгалтерськими даними приховані різнобічні інтереси роботодавця, працівника та держави.

Для найманого працівника заробітна плата — це трудовий дохід, що може бути отриманий у результаті реалізації його здатності до праці та повинен забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

Для роботодавця заробітна плата — елемент витрат на виробництво, що входить до складу собівартості продукції та впливає на фінансову результативність господарської діяльності підприємства.

Для держави заробітна плата є об'єктом, з одного боку, державного регулювання, а з іншого — оподаткування.

З огляду на це метою перевірки дотримання трудового законодавства є встановлення істинності інформації, відображеної у фінансовій звітності, бухгалтерському обліку та первинних документах, щодо повноти, об'єктивності, достовірності та дотримання законодавства у сфері праці та розрахунків з її оплати, оприлюднення результатів перевірки через аудиторський висновок для широкого кола користувачів.

Відповідно до зазначеної мети аудиторю необхідно вирішити такі завдання [89, 421]:

- 1) встановити наявність внутрішніх документів, що регулюють соціально-трудові відносини та питання оплати праці на підприємстві;
- 2) перевірити дотримання у внутрішніх нормативних документах гарантій праці та її оплати, встановлених державою (зокрема, чи дотримується суб'єкт господарювання норм трудового законодавства, встановлених внутрішніми нормативними документами та чинним законодавством);
- 3) перевірити достовірність інформації про використання робочого часу на підприємстві;
- 4) перевірити й оцінити стан внутрішнього контролю та системи бухгалтерського обліку в аспекті дотримання законодавства та розрахунків з оплати праці;
- 5) оцінити повноту відображення здійснених операцій щодо розрахунків з оплати праці в бухгалтерському обліку;
- 6) встановити достовірність, об'єктивність, законність та повноту відображення операцій щодо розрахунків з оплати праці;
- 7) перевірити дотримання суб'єктом господарювання податкового законодавства при утриманні податків з фізичних осіб;
- 8) перевірити дотримання суб'єктом господарювання чинного законодавства щодо розрахунків із соціального страхування та забезпечення.

Оскільки аудит дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці на середніх і великих промислових підприємствах є складним завданням, його доцільно розглядати окремо. На невеликих підприємствах цей вид аудиту виконується разом з аудитом розрахункових операцій.

13.3.2. Особливості нормативної бази

В економічній системі з розвинутими ринковими відносинами втручання держави в розрахунки з оплати праці має непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість.

Одним з елементів державного регулювання заробітної плати є визначення та гарантування її мінімального рівня. До державних норм і гарантій належать також норми оплати праці за роботу в надурочний час, у святкові та вихідні дні, у нічні години, за час простою не з вини працівника. Держава регулює та гарантує доплати працівникам, молодшим за вісімнадцять років, при скороченому робочому дні, оплату щорічних відпусток, за час виконання державних обов'язків та підвищення кваліфікації, обстеження в медичному закладі, при переведенні за станом здоров'я чи з приводу вагітності на легшу нижчеоплачувану роботу, при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям, для донорів, при переїзді на роботу до іншої місцевості, при службових відрядженнях тощо.

Суб'єкти господарювання у своїй господарській діяльності керуються Господарським кодексом, законами України «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди», Кодексом законів про працю України (КЗпП України) тощо.

Базовим щодо питань оплати праці в країні є Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/995-ВР зі змінами та доповненнями. Розділом II цього Закону визначено сферу державного регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення:

- 1) розміру мінімальної заробітної плати й інших державних норм і гарантій;

2) умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній та комунальній власності;

3) працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету;

4) регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, визначеним Кабінетом Міністрів України;

5) оподаткування доходів працівників [15].

При перевірці дотримання гарантій щодо мінімальної заробітної плати необхідно враховувати, що Закон України «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2000 рік» від 01.06.2000 р. № 1766-III змінив структуру мінімальної заробітної плати. Якщо раніше до мінімальної заробітної плати не входили доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати, то з внесенням змін до статті 3 Закону України «Про оплату праці» при визначенні розміру мінімальної заробітної плати не враховуються тільки:

— доплати за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я;

— доплати за роботу в нічний та надурочний час;

— доплати за роз'їзний характер праці;

— премії до святкових і ювілейних дат [15].

Статтею 14 Закону про оплату праці визначено систему договірної регулювання оплати праці, яке здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII. Останній регламентує сферу колективно-договірної регулювання соціально-трудових відносин, у тому числі з питань оплати праці. Статтею 5 цього Закону визначено, що «умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали» [12].

Стосовно оплати праці у колективному договорі повинні бути передбачені питання нормування й оплати праці, встановлення

форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; визначення умов регулювання фондів оплати праці та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Колективний договір може передбачати додаткові (порівняно з чинним законодавством і угодами) гарантії, соціально-побутові пільги.

Положення колективного договору, згідно зі статтею 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», поширюються на всіх працівників підприємства незалежно від приналежності їх до профспілки і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства.

Відповідно до Господарського кодексу України «при наймі (призначенні, обранні власником або уповноваженим ним органом) керівника підприємства на посаду з ним укладається контракт (договір, угода), в якому визначаються права, строки найму, обов'язки та відповідальність керівника підприємства перед власником та трудовим колективом, умови матеріального забезпечення і звільнення з посади, з урахуванням гарантій, передбачених контрактом (договором, угодою) та законодавством України» [2].

Щодо оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, то з 19 травня 1999 р. набрала чинності постанова Кабінету Міністрів України «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» № 859 (зі змінами та доповненнями) [28].

При вивченні нормативної бази аудитору слід пам'ятати, що стосовно питань дотримання трудового законодавства і розрахунків з оплати праці необхідно користуватися не тільки зовнішніми, а й внутрішніми, нормативними документами. Вивчаючи внутрішні нормативні документи (статут, колективний договір, правила внутрішнього розпорядку, положення про оплату праці та преміювання тощо), необхідно визначити, чи не суперечать їх норми чинному законодавству.

При перевірці правильності утримання податку на доходи фізичних осіб необхідно керуватися відповідними нормативними документами, що належать до сфери податкового законодавства.

Перевірка правильності розрахунку щодо єдиного соціального внеску потребує детального вивчення цілої низки відповідних нормативних документів, дотримання яких є обов'язковим для суб'єктів господарювання.

Для суб'єкта господарювання (роботодавця) оплата праці є одним з елементів виробничих витрат, що поряд з іншими регламентується П(с)БО 16 «Витрати». До виробничої собівартості продукції (робіт, послуг) оплата праці входить у складі як прямих, так і загальновиробничих витрат. До складу елемента «Витрати на оплату праці» входить заробітна плата за окладами й тарифами, премії та заохочення, компенсаційні виплати, оплата відпусток та іншого невідпрацьованого часу, інші витрати на оплату праці (п. 23 П(с)БО 16) [34]. Зауважимо, що, за умовами п. 11 П(с)БО 16, до переліку витрат, які включаються до виробничої собівартості продукції (робіт, послуг), не внесені загальногосподарські витрати, в тому числі й витрати на оплату праці (зокрема, управлінського персоналу підприємства).

При проведенні аудиту необхідно звернути увагу на те, що відповідно до п. 9 П(с)БО 9, до первісної вартості запасів, придбаних за плату, належать витрати на заготівлю, вантажно-розвантажувальні роботи, транспортування запасів до місця використання та інші витрати, безпосередньо пов'язані з придбанням запасів і доведенням їх до стану, в якому вони придатні для використання в запланованих цілях. Отже, до них належать прямі витрати на оплату праці, нараховану за виконання робіт, пов'язаних із придбанням запасів, що необхідно враховувати, оцінюючи придбані товарно-матеріальні цінності при їх оприбуткуванні.

У плані рахунків для узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці передбачений балансовий рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», що має три субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

Аналітичний облік розрахунків із персоналом ведеться по кожному працівнику за видами виплат і утримань. Зауважимо, що

суб'єкти господарювання можуть відображати витрати підприємства, у тому числі на оплату праці, трьома способами:

- 1) за допомогою рахунків класів 8 і 9;
- 2) за допомогою рахунків тільки класу 9;
- 3) малі й неприбуткові підприємства — тільки за допомогою рахунків класу 8 або іншим способом, зазначеним вище.

13.3.3. Предметна сфера аудиторського дослідження

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу [15].

При проведенні аудиторського дослідження насамперед вивчаються внутрішні нормативні документи суб'єкта господарювання.

КЗпП України встановлено, що на підприємстві повинен діяти єдиний порядок оформлення прийому, звільнення та переведення працівників. У наказі про облікову політику суб'єкта господарювання має бути зазначено, якими документами оформлюється процес руху працівників на підприємстві.

Для правильної організації роботи кадрової служби та відділу розрахунків з працівниками з оплати праці на кожному підприємстві мають дотримуватися законодавчих та інших нормативних актів, генеральної угоди (на державному рівні), колективних, трудових договорів, правил внутрішнього розпорядку, штатного розпису, посадових інструкцій тощо.

Колективний договір. Згідно з чинним законодавством про оплату праці, система оплати праці на підприємстві повинна бути визначена у колективному договорі власником (або адміністрацією) і профспілкою (або самим колективом) суб'єкта господарювання.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних

відносин, зокрема: змін в організації виробництва і праці; нормування й оплати праці; встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; режиму роботи, тривалості робочого часу та відпочинку тощо. Всі колективні договори підлягають реєстрації в місцевих органах самоврядування.

Правила внутрішнього трудового розпорядку (rules of the internal labour schedule) є внутрішнім документом підприємства, який передбачає організацію його роботи, режим роботи, взаємні обов'язки суб'єкта господарювання та працівників, порядок відправлення їх у відрадження, надання відпусток тощо.

Правила внутрішнього трудового розпорядку повинні бути затверджені керівником підприємства, завізовані юристом та узгоджені з радою трудового колективу. Відповідно до статуту підприємства розробляється його структура, визначається штатний склад та штатна кількість, що оформлюється спеціальним документом, на підставі якого складається штатний розпис підприємства.

Штатний розпис (the list of staff). У штатному розписі визначається посадовий та кількісний склад суб'єкта господарювання із зазначенням фонду заробітної плати. Відповідно до цього документа на підприємстві здійснюються такі функції:

- фіксування структури управління підприємством, нормативної кількості працівників;
- регулювання співвідношення головних, старших та рядових спеціалістів;
- контроль за дотриманням рівня адміністративно-управлінських витрат,
- порівняння фактичного навантаження працівника з нормативним;
- захист профспілкою її членів.

Штатний розпис складається на бланку підприємства і містить перелік посад, відомості про кількість штатних одиниць, посадові оклади, надбавки та місячний фонд заробітної плати.

Зміни до штатного розпису вносяться наказом директора підприємства.

Посадова інструкція (the duty regulations) — це нормативний документ, у якому визначено завдання, права, обов'язки і відповідальність посадової особи. Її розробляють для кожної конкретної штатної посади. Посадова інструкція розкриває функціональну структуру діяльності посадової особи як комплексу елементів, а саме: цілей, завдань і програм; функцій, форм і методів управління; інформації, технічних засобів управління.

Інформацію про рух кадрового складу підприємства надає *кадрова документація* — сукупність документів, у яких зафіксовані етапи трудової діяльності працівників. Кадрова документація поділяється на два види: розпорядчі документи з особового складу та документи з обліку кадрів (див. *рис. 13.2*).



Рис. 13.2. Види кадрової документації

Кожна господарська операція з нарахування заробітної плати й утримань з оплати праці знаходить відображення в первинних документах. У *табл. 13.2* наведено перелік типових форм первинних документів, що використовуються підприємствами для обліку розрахунків з робітниками та службовцями по оплаті праці, затверджених наказом Державного комітету статистики «Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р. № 489.

Типові форми первинного обліку з оплати праці

Номер	Назва типової форми
П-1	Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу
П-2	Особова картка працівника
П-3	Наказ (розпорядження) про надання відпустки
П-4	Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)
П-5	Табель обліку використання робочого часу
П-6	Розрахунково-платіжна відомість працівника
П-7	Розрахунково-платіжна відомість (зведена)

При групуванні інформації про нарахування заробітної плати часто зустрічаються помилки та порушення. Аудитору слід пам'ятати, що в обліку витрат на оплату праці поряд з первинними документами і регістрами обліку відображенні зведені документи, за допомогою яких інформація групується відповідним чином. Від достовірності інформації у зведених документах залежить достовірність інформації, відображеної в обліку та звітності. Отже, зведені документи містять таку інформацію:

- розподіл заробітної плати і витрачання матеріалів (для підприємств із децентралізованим обліком);
- розподіл заробітної плати;
- зведення даних щодо розрахунків з робітниками та службовцями;
- зведення нарахованої заробітної плати за її складом і категоріями працівників; за розрахунками з робітниками та службовцями.

13.3.4. Аудит розрахунків з оплати праці

Після проведення аудиту розрахунків з оплати праці аудитор повинен надати висновок про дотримання нормативно-правових актів щодо нарахування оплати праці, правильність нарахування утримань з оплати праці та достовірність відображення операцій у бухгалтерському обліку і звітності.

Перед проведенням аудиту оплати праці аудитор визначає джерела інформації, що використовуються у процесі перевірки. З одного боку, джерелом інформації є нормативно-правові акти, які регулюють питання оплати праці як у цілому в державі, так і на конкретному підприємстві, а з іншого — інформація, яка накопичується на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», у первинних документах з обліку виконаних робіт, виробленої продукції, листках з тимчасової непрацездатності, виконавчих документах тощо.

Перевірку розрахунків з оплати праці доцільно розпочинати з вивчення положення про оплату праці на підприємстві та ознайомлення зі складом (за прізвищами) працівників підприємства та його структурних підрозділів. Особливу увагу варто звернути на прізвища родичів керівників і спеціалістів підприємства та його структурних підрозділів (у зв'язку з необхідністю перевірки достовірності нарахування оплати праці цим працівникам на окремих роботах порівняно з оплатою праці, нарахованою за виконання тих самих робіт іншим працівникам підприємства) та на дотримання трудового законодавства. При цьому аудитор вивчає стан первинних документів, наявність у документах необхідних реквізитів, підписів, своєчасність їх складання у виробничих підрозділах і подання в центральну бухгалтерію, виконує арифметичну перевірку даних, наведених у документах, визначає об'єктивність відображення господарських операцій тощо.

При перевірці узагальнених даних з оплати праці аудитор використовує дані аналітичного та синтетичного обліку за рахунком 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Дані цього рахунку зіставляються з даними на одну і ту саму дату в Головній книзі, бухгалтерському балансі та розрахунково-платіжних відомостях. При виявленні відхилень даних аналітичного та синтетичного обліку аудитор з'ясовує їх причини. Разом з тим зазначимо, що незалежно від того, виявлені чи ні відхилення в регістрах бухгалтерського обліку, аудитор повинен здійснити перевірку нарахування оплати праці на різних рівнях.

Особливу увагу слід звернути на нарахування оплати праці працівникам, які її одержують за відпрацьований час. У цьому випадку

основна інформація про відпрацьований час знаходиться в таблиці обліку робочого часу. Аудитор відповідно до положень про оплату праці перевіряє відповідність встановленої оплати праці та сум, відображених у таблиці, а також їх відповідність у таблиці та в розрахунково-платіжних відомостях на видачу зазначених сум.

При перевірці таблиця звертають увагу на дні, коли працівник хворів: тут необхідно впевнитись, чи немає подвійного нарахування оплати праці. Так само перевіряють нарахування оплати праці працівникам, які знаходяться у відпустці або виконують інші доручення й відсутні на час перевірки (за винятком службових відряджень).

Аудитор має перевірити нараховану оплату працівникам апарату управління, особливо суми, що значно перевищують установлені посадові ставки. У цьому випадку потрібно переконатися в об'єктивності нарахувань зазначених сум.

Посиленої уваги аудитора вимагають розрахунки оплати праці працівників, які здійснюються за виконані роботи чи виготовлену продукцію. Утім, зазначимо, що аудитор не може здійснити суцільну перевірку нарахованої оплати цим категоріям працівників (в окремих випадках це можливо, але не обов'язково). Обравши найбільш раціональні прийоми перевірки, аудитор може після проведення вибіркового дослідження зробити висновок про стан розрахунків з оплати праці.

Отже, при перевірці нарахованої оплати праці окремим працівникам аудитор вивчає первинні документи, що відображають обсяг виконаних робіт чи кількість виготовленої продукції. Він може перевірити нарахування оплати праці за роботу в святкові дні та під час відпусток, перебування в лікарні тощо по окремих працівниках.

Не менш важливим етапом є перевірка нарахованих сум оплати за виконані роботи та їх віднесення до об'єктів обліку витрат (виробництва). При перевірці нарахування оплати праці водіям аудитор може взяти за основу кількість перевезеного вантажу чи витрачених паливно-мастильних матеріалів.

Достовірність нарахування оплати праці за ремонтні роботи аудитор може перевірити за даними бухгалтерського обліку,

наявністю запасних частин на складі, що були списані на ремонт техніки у відповідні дні.

Часто на підприємствах для підвищення заробітної плати окремим працівникам проводять нарахування оплати праці за кілька видів виконаної роботи. Наприклад, у період, коли на виробництві зменшується вихід продукції, окремі керівники виробничих підрозділів нараховують працівникам оплату праці за роботи, яких вони не виконували, або якщо й виконували, то вказаний обсяг продукції не відповідає дійсності. У такому разі аудитор може перевірити достовірність вказаної в документах роботи шляхом опитування окремих працівників чи огляду робочих місць.

При перевірці правильності нарахованої оплати праці працівникам, зайнятим на роботах у будівництві та на вантажно-розвантажувальних роботах, аудитор звертає увагу на реальність обсягів виконаних робіт та правильність застосування норм і розцінок.

Окрему увагу при проведенні аудиту розрахунків з оплати праці приділяють законності застосування додаткової оплати праці та її нарахуванню, особливо в періоди проведення найбільш важливих робіт. Аудитор вивчає нормативні документи підприємства щодо додаткової оплати праці та дає свій висновок щодо законності її віднесення до витрат виробництва чи виплати за рахунок прибутку підприємства.

Після перевірки нарахувань оплати праці аудитор вивчає достовірність і законність утримань з оплати праці, зокрема, таких, як: податок з доходів фізичних осіб; відрахування в Пенсійний фонд; перевищення виданої суми оплати праці над нарахованою; суми за товари, що продані в кредит; кредити, видані на індивідуальні цілі; відрахування на квартирну плату, за відвідування дітьми дитячих закладів, суми аліментів та інших утримань згідно з виконавчими документами, суми відшкодування збитків підприємству тощо. Перевірка зазначених сум передбачає їх документальне підтвердження та визначення законності.

Щодо податку з доходів фізичних осіб аудитор перевіряє правильність його визначення і своєчасність перерахування в бюджет відповідно до інструкції про утримання податків з громадян.

За наявності на підприємстві житла аудитор звертає увагу на стан заборгованості осіб, що його використовують, а також на розміри встановленої оплати за користування ним. Перевіряючи суми, що були одержані під звіт, аудитор звертає увагу на їх розміри та на осіб, які їх одержали. Так, керівники і спеціалісти, їхні родичі можуть одержувати значні суми під звіт і протягом тривалого періоду використовувати їх на власні потреби. У цьому випадку аудитор надає висновок про стан такого роду операцій з готівкою. Крім того, на багатьох підприємствах аналогічно використовують кредити, одержані на індивідуальні цілі. Аудитор перевіряє їх документальне підтвердження, цільовий характер використання і стан розрахунків за кредитами, звертаючи увагу на коло осіб, які їх використовують.

Аудитору слід звернути увагу на суми оплати праці, що перераховуються підприємствами на особові рахунки працівників у банку. Необхідно перевірити списки цих осіб, чи мають вони відношення до господарства, чи немає в списках фіктивних осіб, чи не перевищують перераховані суми фактичні розміри нарахованої оплати праці. Суми оплати праці, що утримуються з окремих працівників за виконавчими документами, зокрема аліменти, відшкодування збитків, повинні мати документальне (правове) підтвердження.

У процесі аудиту оплати праці аудитор проводить арифметичну перевірку розрахунково-платіжних, накопичувальних відомостей тощо. Крім того, перевіряється коректність відображення нарахованих та утриманих сум оплати праці в кореспонденції з іншими рахунками.

Отже, аудит розрахунків з оплати праці має документально підтвердити, з одного боку, достовірність нарахованої оплати праці, а з іншого — законність здійснених утримань з неї. Разом з тим він підтверджує законність віднесення нарахованої оплати праці до витрат виробництва, достовірність інформації про фонд споживання та суми заборгованості з оплати праці у фінансовій звітності.

13.3.5. Аудит розрахунків із соціальними фондами

Головним завданням аудиту розрахунків зі страхування є перевірка дотримання підприємствами нормативних актів, що регулюють питання формування фондів на соціальні потреби та їх використання, а саме: законів України «Про пенсійне забезпечення», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» тощо, постанов Кабінету Міністрів, положень, інструкцій щодо порядку нарахування внесків та надання соціальної допомоги.

Повноту та правильність відррахувань на соціальне страхування встановлюють на основі даних за рахунком «Розрахунки за виплатами працівникам» (у Головній книзі, особових рахунках, виробничих звітах, розрахунково-платіжних відомостях), звітів про працю, про нарахування страхових внесків і витрачання коштів Пенсійного фонду, розрахункових відомостей за внесками на соціальне страхування, бухгалтерського балансу. Усі ці документи звіряють між собою та у випадку виявлення розбіжностей встановлюють їх причини.

Як правило, нормативи відррахувань та їх розподіл з часом змінюються. За вказаними нормативами та нарахованими сумами оплати праці проводять арифметичні підрахунки, після чого порівнюють результат із сумою відррахувань. Потім перевіряють своєчасність перерахування внесків, наявність простроченої заборгованості за страховими внесками та причини її утворення.

При перевірці використання фонду соціального страхування встановлюють наявність документів, що засвідчують право на одержання соціальної допомоги: листки непрацездатності, медичні довідки, копії свідоцтв про народження дитини, довідки, посвідчення, акти про нещасні випадки, пов'язані з виробництвом, а також розрахунково-платіжні відомості, особові рахунки працівників, касові ордери тощо.

При перевірці виплат допомоги з причин тимчасової непрацездатності з'ясовують:

- 1) чи правильно оформлено листок непрацездатності (заповнення усіх реквізитів у бланку встановленої форми, зазначення дат, підписів відповідних осіб);

2) чи відповідає стаж роботи, вказаний у листку непрацездатності, записаному у трудовій книжці;

3) чи правильно вказані місячний оклад, денна тарифна ставка, середньоденний заробіток, процент призначеної допомоги;

4) чи повністю враховані усі види заробітку при розрахунку допомоги;

5) чи збігається кількість оплачених днів за листками непрацездатності з даними табелів обліку робочого часу;

6) чи відповідають суми допомоги, нарахованої за листками непрацездатності, даним розрахунково-платіжної відомості.

При перевірці допомоги по вагітності та пологах аудитор має звернути увагу на правильність нарахування фактичного заробітку, за яким обчислюється допомога. До фактичного заробітку включають усі види виплат, на які за чинними правилами нараховуються внески на соціальне страхування.

Розподіл, видача та облік путівок на санаторно-курортне лікування і відпочинок регулюються спеціальною інструкцією, дотримання нормативних положень якої потрібно перевірити. При цьому з'ясовують повноту оприбуткування коштів за реалізацію путівок, відповідність цих сум за рахунками та даних розрахункової відомості.

Аудитор також повинен перевірити, чи вчасно подавалася звітність у Фонд соціального страхування та Пенсійний фонд.

Ключові слова: аудит соціально-трудової сфери, людські ресурси, служба управління людськими ресурсами, програма аудиту, джерела інформації, методи збирання інформації, аудиторська перевірка, етапи аудиторської перевірки, аналіз показників праці, опитування, анкетування, інтерв'ю, аналіз даних, оплата праці, розрахунки за страхуванням, система договірною регулювання оплати праці, колективні договори та угоди, форми та системи оплати праці, кадрова документація, тестування й оцінка системи внутрішнього контролю, типові форми первинного обліку з оплати праці, результати аудиторської перевірки, ефективність аудиту соціально-трудової сфери.

Контрольні запитання та завдання

1. Що таке аудит соціально-трудової сфери? З якою метою його проводять та за якими напрямками?
2. Визначте систему показників, які характеризують аудит соціально-трудової сфери.
3. Що розуміють під аудитом людських ресурсів? Назвіть його основні етапи.
4. Назвіть нормативні документи, що регламентують трудові відносини між найманими працівниками і роботодавцями.
5. Сформулюйте мету та завдання аудиту дотримання трудового законодавства та розрахунків з оплати праці.
6. Охарактеризуйте правила внутрішнього трудового розпорядку, штатний розпис, посадові інструкції з позиції предметної галузі аудиторського дослідження.
7. У яких документах аудитор може знайти інформацію про наявність та рух працівників на підприємстві?
8. У яких документах відображається інформація про працю та її оплату на підприємстві?
9. Які питання повинна охоплювати робоча програма аудиту дотримання трудового законодавства і розрахунків з оплати праці?
10. На які типові помилки і викривлення в обліку та звітності у розрахунках з оплати праці аудитор повинен звернути увагу?

Тест

1. Аудит соціально-трудової сфери — це система заходів щодо збирання інформації, яка характеризує ...
 - a) відповідність структурного та кадрового потенціалу підприємства (організації) її меті та стратегії розвитку;
 - b) встановлений порядок обліку персоналу та роботи з управління ним;
 - c) дотримання законодавства у сфері праці, а також передбачає її оцінку та аналіз, узагальнення та розроблення практичних рекомендацій стосовно підвищення ефективності діяльності підприємства у напрямі регулювання соціально-трудоових відносин;
 - d) якість кадрової системи підприємства (організації), ефективність ведення кадрової політики та послідовність розвитку системи управління людськими ресурсами.
2. Об'єкти аудиту у соціально-трудовій сфері — це ...
 - a) людські ресурси підприємства та його діяльність;
 - b) витрати на виробництво;
 - c) служба управління людськими ресурсами;
 - d) фінансові результати і використання прибутку;
 - e) кадрова документація;
 - f) оплата праці та розрахунки із соціальними фондами.
3. Аудиторська перевірка соціально-трудової сфери включає такі етапи:
 - a) розробку підходів до проведення перевірки;
 - b) збирання інформації;
 - c) проведення опитування;
 - d) обробку та аналіз інформації;
 - e) коригування результатів;
 - f) оцінку ефективності аудиторської перевірки.

4. До основних джерел інформації, яку використовують при проведенні аудиту в соціально-трудовій сфері, належать такі:

- a) закони та інструкції;
- b) документація та звітність;
- c) анкетування та інтерв'ю працівників;
- d) дані офіційної статистики;
- e) постанови та накази міністерств і відомств;
- f) показники праці;
- g) конвенції та рекомендації МОП.

5. Аналіз «витрати — зиски» — це аналіз ...

- a) витрат на конкретні функції, наприклад навчання, у грошовій формі порівняно з такими нематеріальними зисками, як ставлення до праці, здоров'я, безпека;
- b) витрат на конкретні функції у грошовій формі порівняно з такими грошовими вигодами, як зростання виробництва, скорочення простоїв тощо;
- c) за допомогою якого виявляють економічний вплив змін у методах та засобах державного регулювання, у чинному законодавстві, діях профспілок тощо.

6. Аудит людських ресурсів — це система контролю за ...

- a) діяльністю підприємства у сфері регулювання соціально-трудових відносин;
- b) дотриманням встановленого порядку обліку персоналу та роботи з управління ним;
- c) існуючим порядком обліку персоналу і роботи з управління ним;
- d) ефективністю ведення бухгалтерської та фінансової звітності підприємства.

7. До об'єктів аудиту людських ресурсів не належать ...

- a) система управління людськими ресурсами;
- b) організаційна структура підприємства;
- c) розрахунки з оплати праці;
- d) трудовий потенціал підприємства;
- e) розрахунки із соціальними фондами;
- f) кадрова документація.

8. Аудит кадрової документації не передбачає:

- a) вивчення особистих справ, трудових книжок працівників, електронної бази даних, архіву та управлінських документів, що стосуються працівників;
- b) аналіз посадових інструкцій, регламентів роботи, положень про підрозділи, розпорядчих документів та інструкцій з техніки безпеки й охорони праці, підготовку звіту за станом кадрової документації;
- c) перевірку й оцінку стану внутрішнього контролю та системи бухгалтерського обліку в аспекті дотримання законодавства та розрахунків з оплати праці;
- d) розробку плану заходів щодо відновлення і виправлення документації; наповнення й архівації особистих справ; підготовку проекту оптимізації потоків управлінської документації.

9. При проведенні аудиту людських ресурсів найчастіше використовуються такі методи:

- a) документальної перевірки;
- b) експертного структурованого інтерв'ю;
- c) спостереження;
- d) перевірки механічної точності;
- e) виділення та аналізу основних і допоміжних процедур;
- f) опитування.

10. До розпорядчих документів з особового складу не належать ...

- a) накази про прийом, переведення, звільнення;
- b) накази про надання відпусток;
- c) книга обліку руху трудових книжок;
- d) накази про заохочення та попередження;
- e) особові справи;
- f) накази про внесення записів щодо змін до трудової книжки.

Тема 14

Моніторинг ринку праці

У цій темі розкрито зміст понять «соціологія праці», «моніторинг ринку праці» та «соціологічне дослідження», висвітлено основні завдання моніторингу ринку праці та його елементи, проаналізовано нормативно-правову базу забезпечення моніторингу ринку праці та вимоги до показників, що використовуються для оцінки стану ринку праці. Окрему увагу приділено прикладним аспектам проведення соціологічних досліджень. Розглянуто структуру, методи та процедури соціологічного дослідження, основні компоненти його програми та різновиди стратегічного плану.

Зміст теми

14.1. Моніторинг ринку праці як інструмент регулювання та вдосконалення соціально-трудоких відносин

- 14.1.1. Моніторинг ринку праці: предмет, об'єкт, основні завдання*
- 14.1.2. Діяльність Міжнародної організації праці в організації та проведенні моніторингу ринку праці у світі*
- 14.1.3. Нормативно-правова база забезпечення моніторингу ринку праці в Україні*
- 14.1.4. Вимоги до системи показників моніторингу ринку праці*

14.2. Соціологічне дослідження сфери праці в умовах ринку

- 14.2.1. Соціологічне дослідження: суть, структура, функції та методи*
- 14.2.2. Програма соціологічного дослідження. Її значення та зміст*

14.1. Моніторинг ринку праці як інструмент регулювання та вдосконалення соціально-трудоових відносин

14.1.1. Моніторинг ринку праці: предмет, об'єкт, основні завдання

Вивчення проблем ринку праці та визначення пріоритетів державної політики у цій сфері неможливе без проведення відповідного моніторингу. *Моніторинг* (англ. *monitoring*, від латин. *monitor* — *остерегаючий*) — механізм здійснення постійного нагляду за умовами та показниками розвитку ринку, зокрема його сегментів, з метою оцінки і прогнозування його кон'юнктури. Як відомо, будь-яке управлінське рішення має спиратися на достовірну та точну інформацію про реальний стан речей у сфері, якої воно стосується.

Поняття моніторингу можна розглядати як у широкому, так і у вузькому сенсі. Під моніторингом у широкому сенсі розуміють сукупність таких етапів, як збір даних, їх систематизація, архівація, обробка, аналіз та прогноз. У більш вузькому значенні моніторинг — це регулярне спостереження з метою відстеження тенденцій. У сучасних умовах це поняття здебільшого трактується саме у широкому сенсі.

Під *моніторингом ринку праці* (*monitoring of a labour market*) розуміють безперервний процес системного статистичного спостереження стану ринку праці та його інститутів. *Метою моніторингу* є дослідження динаміки кількісно-якісних характеристик людських ресурсів, зайнятості, доходів та інших аспектів трудової діяльності; формування інформаційного забезпечення макроекономічного аналізу; регулювання соціально-економічних, організаційно-правових та професійних чинників, які впливають на розвиток соціально-трудоової сфери; розроблення програм соціальної політики.

Макроекономічний аналіз ринку праці передбачає спостереження за чисельністю та структурою людських ресурсів з метою

виявлення основних тенденцій на ринку праці та визначення майбутніх напрямів його регулювання. Для планування та розробки заходів зі сприяння розвитку ресурсів праці вивчають обсяги попиту та пропозиції робочої сили, структуру робочого часу, інтенсивність праці тощо. Дослідження взаємозалежності зайнятості, доходів, соціально-демографічних характеристик використовується при розробленні програм підтримки доходів, стимулювання трудової активності, податкової політики, забезпечення рівності можливостей на ринку праці тощо.

Об'єктами моніторингу ринку праці (*objects of monitoring of a labour market*) виступають окремі соціально-демографічні та професійні групи населення, макроекономічні показники, що характеризують розвиток галузей економіки країни, спеціально відібрані (базові) підприємства, організації, установи різних форм власності та видів економічної діяльності. Предметом моніторингу ринку праці (*the subject of monitoring of a labour market*) є явища та процеси, що відбуваються у соціально-трудої сфері.

Моніторинг ринку праці забезпечує формування системи інформації, яка дає можливість швидко та гнучко реагувати на зміни у співвідношенні попиту та пропозиції, прогнозувати критичні ситуації, планувати та здійснювати активну політику на ринку праці та за необхідності вносити певні корективи до чинних державних програм.

Основні завдання моніторингу ринку праці:

- 1) статистичне вивчення населення як основи формування трудового потенціалу країни;
- 2) статистичний аналіз показників економічної активності населення, зайнятості та безробіття;
- 3) вивчення основних принципів функціонування ринку праці;
- 4) статистичне вивчення пропозиції робочої сили, попиту на неї та кон'юнктури ринку;
- 5) статистична оцінка неповної зайнятості та використання робочого часу;
- 6) дослідження зайнятості у неформальному секторі економіки;
- 7) статистичне вивчення вартості робочої сили на ринку праці та її динаміки;

- 8) вивчення продуктивності праці та її динаміки;
- 9) статистичний аналіз мобільності робочої сили (тобто зміни соціально-професійного статусу працівників та територіального переміщення населення і робочої сили);
- 10) дослідження умов життя, праці та відпочинку;
- 11) забезпечення можливості проведення міжнародних порівнянь показників статистики праці.

При проведенні моніторингу ринку праці особлива увага приділяється:

- проблемі дефіциту робочих кадрів, передусім кваліфікованих;
- дослідженню заходів щодо підвищення кваліфікації працівників;
- проблемі плинності кадрів та визначенню напрямів її вирішення;
- стану мотиваційного потенціалу працівників, оскільки існуючі засади мотивації (рівень заробітної плати та міжособистісні відносини) мають бути замінені на співробітництво і партнерство між працівниками й керівництвом підприємства.

В організаційному плані моніторинг ринку праці — це регулярні дослідження сфери праці, у рамках яких накопичується й комплексно аналізується статистична та соціологічна інформація.

У країнах з ринковою економікою статистичні дані моніторингу ринку праці отримують з різних джерел, що різняться залежно від типу та ступеня деталізації, охоплення, періодичності, концепцій та визначень, що закладені в основу очікуваної інформації, а також одиниць вимірювання, вартості отримання та якості інформації, своєчасності результатів. Загалом статистичні дані, що характеризують ринок праці, отримують з трьох основних груп джерел:

- 1) *перепис населення та обстеження домашніх господарств*:
 - перепис населення та житла;
 - вибіркові обстеження робочої сили;
 - вибіркові обстеження доходів і витрат домашніх господарств;
 - вибіркові обстеження зайнятості в неформальному секторі економіки;

2) перепис і обстеження підприємств (одиниць) виробничої діяльності:

- перепис підприємств (одиниць) виробничої діяльності;
- вибіркові обстеження зайнятості та заробітної плати;
- вибіркові обстеження заробітної плати за професіями та кількістю вакантних місць;
- вибіркові обстеження зайнятості в неформальному секторі;

3) адміністративні джерела:

- відомості щодо поточного обміну населення;
- записи (реєстри) служби зайнятості, зокрема реєстри страхування на випадок безробіття;
- документація служб соціального забезпечення;
- відомості про заробітну плату в державному секторі та особисті листки обліку кадрів;
- відомості податкової інспекції (адміністрації);
- відомості щодо розвитку ринку праці (інформація Держкомстату України);
- облікові списки членства в організаціях працівників і підприємців.

Відповідно джерела першої та другої груп потребують проведення регулярних вибірових обстежень домашніх господарств та підприємств (одиниць) виробничої діяльності. На практиці це означає перехід від системи суцільної статистичної звітності до нової системи отримання даних, що базується на сучасних засобах ведення статистичних робіт, включаючи методи формування вибірки для збирання первинної інформації [128, 55].

Інформаційну базу моніторингу ринку праці в Україні складають такі компоненти:

- матеріали державної централізованої та галузевої статистичної звітності;
- дані базових підприємств, не охоплених державною статистикою;
- дані вибірових одноразових обстежень підприємств, груп населення, домогосподарств;
- дані спеціальних соціологічних опитувань населення, трудових колективів та експертів;

— результати досліджень науково-дослідних організацій, задіяних у системі моніторингу.

Збирання і первинна обробка інформації у процесі ведення моніторингу здійснюється територіальними органами державної статистики, міністерствами та відомствами, що беруть участь у моніторингу, відповідними службами зацікавлених органів виконавчої влади регіонів України. Статистична інформація обробляється та аналізується обласними управліннями державної статистики. Періодичність обстеження ринку праці — 2 рази на рік (II та IV квартали).

Інформація надходить до банку даних автоматизованої інформаційної системи Державної служби статистики й Міністерства соціальної політики України. Узагальнення даних моніторингу, їх аналіз та підготовка пропозицій щодо розв'язання соціально-трудо­вих проблем здійснюється зазначеними установами із залученням під­відомчих науково-дослідних організацій, які беруть участь у моні­торингу, відповідних наукових інститутів НАН України, галузевих міністерств і відомств.

За результатами моніторингу готуються щоквартальні та щорічні доповіді, які подаються Президентові та уряду України. Загальні доповіді містять аналітичну інформацію, дані про заходи щодо запобігання конфліктним та кризовим явищам у соціально-трудо­вій сфері, пропозиції стосовно вдосконалення організації праці, підвищення її ефективності та якості.

14.1.2. Діяльність Міжнародної організації праці в організації та проведенні моніторингу ринку праці у світі

Міжнародна організація праці (МОП, International Labour Organization, ILO) відіграє надзвичайно важливу роль в організації та проведенні моніторингу ринку праці на міжнарод­ному рівні. До основних завдань МОП у сфері моніторингу ринку праці належать:

- розробка міжнародних норм зі статистики праці;
- контроль за використанням цих норм державами — членами МОП при підготовці національних статистичних даних про працю;
- надання користувачам в усьому світі найважливіших узагальнених статистичних даних про працю.

Отже, МОП є основним розробником нормативних документів у сфері праці на міжнародному рівні.

Робочим органом МОП є Міжнародне бюро праці (МБП), на яке покладено повноваження збирати та поширювати інформацію, проводити спеціальні наукові дослідження, керувати програмами технічного співробітництва МОП та надавати допомогу урядам різних країн у разі потреби. При МБП створене бюро статистики та постійно діючий орган — Міжнародна конференція статистиків праці (МКСП).

Бюро статистики МБП здійснює поточну діяльність щодо збирання, оброблення та публікації статистичної звітності про працю країн — членів МОП. Щороку відбуваються сесії Міжнародної конференції статистиків праці, на яких делегати країн — членів МОП обговорюють виконання плану з проведення моніторингу ринку праці за минулий рік та напрями плану роботи на перспективу, теоретико-методологічні проблеми проведення моніторингу праці, розглядають методичні матеріали та нормативні положення щодо статистики праці, підготовлені МБП, та ухвалюють рішення, що оформлюються у вигляді конвенції та рекомендацій до неї і підлягають ратифікації урядами цих країн.

Конвенції та рекомендації як види міжнародно-правових актів мають певні юридичні відмінності. *Конвенції* — це міжнародно-правові угоди, що містять певні юридичні зобов'язання для країн, які їх ратифікували. *Рекомендації* призначені для визначення орієнтирів при розробці державами — членами МОП власної політики у тій чи іншій сфері соціально-трудових відносин, при розробленні національного законодавства та практичних заходів. Зазначені документи містять визначення основних понять, критерії та способи вимірювання, основні показники й ознаки групування, рекомендації за окремими ситуаціями, напрями використання одержаної інформації. До найважливіших можна віднести рекомендації щодо:

— статистики робочого часу, прийняті на 10-й сесії МКСП у жовтні 1962 р.;

— витрат на робочу силу, прийняті на 11-й сесії МКСП у жовтні 1966 р.;

— інтегрованої системи статистики заробітної плати, прийняті на 12-й сесії МКСП у жовтні 1973 р.;

— статистики економічно активного населення, зайнятості, безробіття та неповної зайнятості, прийняті на 13-й сесії МКСП у жовтні 1982 р.;

— міжнародної класифікації статусів зайнятості, прийняті на 15-й сесії МКСП у січні 1993 р.;

— статистики страйків, локаутів та інших акцій у зв'язку з трудовими конфліктами, прийняті на 15-й сесії МКСП у січні 1993 р.;

— статистики зайнятості у неформальному секторі, прийняті на 15-й сесії МКСП у січні 1993 р.;

— визначення ситуації неповної зайнятості та неадекватної зайнятості на ринку праці, прийняті на 16-й сесії МКСП у жовтні 1998 р.

— визначення доходу від зайнятості, прийняті на 16-й сесії МКСП у жовтні 1998 р.;

— статистики професійного травматизму внаслідок нещасних випадків на виробництві, прийняті на 16-й сесії МКСП у жовтні 1998 р.;

— статистики доходів та витрат домогосподарств, прийняті на 17-й сесії МКСП у грудні 2003 р.;

— статистики споживчих цін, прийняті на 17-й сесії МКСП у грудні 2003 р.

Щодо ратифікації нормативних документів, прийнятих МОП, то у Декларації МОП 1998 року про основоположні принципи і права у сфері праці та механізми їх реалізації зазначено, що країни, які є членами цієї організації, навіть якщо вони не ратифікували якусь конвенцію, мають зобов'язання, котрі впливають із самого факту їх членства в організації відповідно до Статуту [42].

Для роботи МОП дуже велике значення має наявність системи універсальних статистичних показників, що забезпечують адекватне відображення стану ринку праці та міжнародні порівняння. Про значення, яке приділяє МОП статистичній інформації, свідчить прийняття Конвенції про статистику праці № 160 на 71-й сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці 25 червня 1985 року [43]. Указом Президії Верховної Ради УРСР № 9158-XI від 03.05.1990 р. було ратифіковано названу Конвенцію з прийняттям пункту 2 статті 16 та зобов'язань щодо статей 7–10 розділу II Конвенції.

Стаття 1 Конвенції зобов'язує країни, що її ратифікували, регулярно збирати та публікувати основні статистичні дані про працю за такими розділами:

- економічно активне населення, зайнятість, безробіття, видима неповна зайнятість;
- структура та розподіл економічно активного населення;
- середні заробітки та середня тривалість робочого часу (фактично відпрацьований або оплачений робочий час), погодинні ставки заробітної плати та нормальна тривалість робочого часу;
- структура та розподіл заробітної плати;
- вартість робочої сили;
- індекси цін на споживчі товари;
- витрати та доходи домашніх господарств (сімей);
- виробничий травматизм і, по можливості, професійні захворювання;
- трудові конфлікти.

На доповнення Конвенції була прийнята Рекомендація про статистику праці № 170 [48], яка містить практичні рекомендації до кожного розділу щодо періодичності збирання інформації та основних параметрів збирання, обробки та аналізу статистичних даних (за статтю, віковими та професійними групами (рівнями кваліфікації), розмірами підприємств, видами економічної діяльності, територіальним розрізом тощо). У Рекомендації зазначається, що статистичні дані щодо індексів цін на споживчі товари потрібно збирати щомісячно, стосовно інших показників — не рідше одного разу на рік. Дані

мають бути згруповані за статтю, віковими групами, професіями, видами економічної діяльності, регіонами, по можливості за статусами зайнятості, розмірами підприємств тощо, а стосовно індексів цін на споживчі товари — за основними групами товарів.

Для конкретизації системи показників статистики праці був створений проєкт «Ключові індикатори ринку праці МОП» (*“Key Indicators of the Labour Market”, KILM ILO*), що містить двадцять найбільш актуальних показників та методологічні рекомендації щодо їх розрахунку:

- 1) норма участі робочої сили (labour force participation rate);
- 2) рівень зайнятості населення (employment-to-population ratio);
- 3) статус зайнятості (status in employment);
- 4) зайнятість в офіційному секторі економіки за видами економічної діяльності (employment by sectors);
- 5) працівники, що працюють неповний робочий день (part-time workers);
- 6) робочий час (hours of work);
- 7) зайнятість у неофіційній економіці (employment in the informal economy);
- 8) безробіття (unemployment);
- 9) молодіжне безробіття (youth unemployment);
- 10) довготривале безробіття (long-term unemployment);
- 11) безробіття за рівнем освіти (unemployment by educational attainment);
- 12) рівень економічної неактивності (inactivity rate);
- 13) неповна зайнятість (time-related underemployment);
- 14) рівень освіти та неграмотності (educational attainment and illiteracy);
- 15) індекс заробітної плати у промисловості (manufacturing wage indices);
- 16) індекс номінальної та реальної заробітної плати (occupational wage and earning indices);
- 17) компенсаційні виплати (hourly compensation costs);
- 18) продуктивність праці та вартість одиниці праці (labour productivity and unit labour costs);

19) еластичність зайнятості (employment elasticities);

20) бідність, трудова бідність та розподіл доходу (poverty, working poverty and income distribution).

Крім того, зазначені документи містять положення про статистичну інфраструктуру для збирання та обробки інформації, відповідно до яких *національна статистична інфраструктура повинна включати такі основні елементи:*

— останні дані щодо установ та підприємств для подальшого їх обстеження і перепису;

— координовану систему проведення обстежень чи перепису установ і підприємств;

— механізм проведення на національному рівні постійних обстежень домашніх господарств чи окремих осіб;

— інформаційне забезпечення (можливість доступу до даних адміністративного обліку при гарантіях конфіденційності (документація центрів зайнятості, органів соціального забезпечення, служб інспекції праці)).

Одним з важливих елементів такої інфраструктури має бути система відповідних статистичних класифікацій, що відповідають міжнародним стандартам. У міжнародній практиці для дослідження трудової діяльності застосовуються три основні класифікації: видів економічної діяльності, професій, статусу зайнятості.

Міжнародна стандартна класифікація всіх видів економічної діяльності (ISIC: International Standard Industrial Classification of All Economic Activities) упорядковує підприємства за сферами економічної діяльності, враховуючи різновиди продукції або характер наданих послуг.

Міжнародний стандартний класифікатор професій (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations) групує професії за чотирма рівнями. Критерієм групування слугує подібність кваліфікації, що необхідна для виконання робіт на певному робочому місці. Враховується рівень та спеціалізація кваліфікації. У свою чергу, для визначення рівня кваліфікації Міжнародний стандартний класифікатор спирається на Міжнародну стандартну класифікацію освіти (*ISCED: International Standard Classification of Education*).

Міжнародна класифікація статусу зайнятості (ISCSE-93: *International Standard Classification Status in Employment*) передбачає групування зайнятого населення за такими категоріями:

- 1) наймані працівники;
- 2) роботодавці;
- 3) працюючі за власний рахунок;
- 4) члени виробничих кооперативів;
- 5) члени сім'ї, які беруть участь у роботі;
- 6) працюючі, які не підлягають класифікації за статусом.

Основні положення Міжнародної класифікації статусу зайнятості стали підґрунтям для створення національної системи класифікацій статусів зайнятості, яка застосовується при аналізі вибіркового обстежень населення (домогосподарств) з питань економічної активності.

14.1.3. Нормативно-правова база забезпечення моніторингу ринку праці в Україні

Трансформаційні процеси економічної та соціальної сфер зумовили необхідність реформування інформаційної системи показників, методів збирання даних, технології обробки, аналізу та методології поширення відомостей державної статистики відповідно до міжнародних стандартів та рекомендацій.

Основні нормативно-законодавчі акти України, що регулюють відносини на ринку праці та містять положення, щодо яких здійснюється моніторинг ринку праці:

1. Конституція України;
2. Кодекс законів про працю України;
3. Господарський кодекс України;
4. Закони України:
 - «Про зайнятість населення»;
 - «Про оплату праці»;
 - «Про охорону праці»;
 - «Про відпустки»;

- «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість»;
- «Про особисте селянське господарство»;
- «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».

Основні права та свободи громадян у сфері праці задекларовані в Конституції України, стаття 43 якої гарантує кожному громадянину «...право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Держава зобов'язується створювати умови для повної реалізації громадянами права на працю й гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Працюючим гарантуються належні умови праці, заробітна плата, не нижча від визначеної законом, своєчасне одержання винагороди за працю, щотижневий відпочинок та щорічна відпустка, захист від незаконного звільнення і право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Громадянам надається також право займатися підприємницькою діяльністю, не забороненою законом, і створювати професійні спілки. Для безробітних та громадян, які повністю, частково або тимчасово втратили працездатність, передбачено соціальний захист у вигляді пенсії, допомоги, інших соціальних виплат [1].

Конституційні права громадян у сфері праці, механізм їх реалізації та визначення основних понять відображені в Кодексі законів про працю України [4].

Закон України «Про зайнятість населення» містить визначення понять зайнятості, зайнятого населення, безробітних, основні принципи державної політики регулювання зайнятості населення і гарантії зайнятості, положення про державну службу зайнятості. Закон зобов'язує державні органи забезпечувати публікацію статистичних даних та інформаційних матеріалів про пропозицію та попит на робочу силу, можливості працевлаштування, професійного навчання і перепідготовки, професійної орієнтації

та соціально-трудової реабілітації. Пункт 2 статті 4 Закону передбачає, що на території України запроваджується державна статистична звітність, яка відображає стан ринку праці та становище у сфері зайнятості населення [10].

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [9], розроблений відповідно до Конституції України та Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [23], визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Цим Законом та Законом України «Про зайнятість населення» передбачені такі види соціальних послуг:

- 1) професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація;
- 2) пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;
- 3) інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Постановою Кабінету Міністрів України від 27.04.1998 р. № 578 були затверджені такі положення щодо застосування Закону України «Про зайнятість населення»:

- 1) про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови надання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки;
- 2) про порядок надання матеріальної допомоги по безробіттю;
- 3) про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту;
- 4) про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт;

5) про порядок організації сезонних робіт;

6) про порядок надання безвідсоткової позики безробітним для організації підприємницької діяльності.

Закон України «Про оплату праці» містить визначення понять «заробітна плата», «мінімальна заробітна плата». Пункт 2 статті 27 зобов'язує державні органи забезпечувати щоквартальну підготовку і публікацію статистичних даних про середню заробітну плату і середню тривалість робочого часу за галузями, групами, професіями і посадами, а також щорічно оприлюднювати дані про вартість робочої сили [15, 455–562].

У Законі України «Про охорону праці» дається визначення поняття «охорона праці» та розглядається питання щодо організації заходів і зобов'язань сторін стосовно охорони праці. Пункти 2–3 статті 27 Закону визначають, що на державному рівні має формуватися єдина державна статистична звітність з питань охорони праці, яка повинна забезпечувати інформацію про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання національних, територіальних чи галузевих програм з цих питань, про рівень та причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання рішень державних органів щодо охорони життя та здоров'я працівників. Стаття 39 зобов'язує Державний департамент з нагляду за охороною праці (донедавна — Державний комітет) спільно з органами праці, статистики й охорони здоров'я опрацьовувати та переглядати систему показників обліку умов і безпеки праці [18, 3–20].

Закон України «Про відпустки» встановлює види відпусток, їх тривалість, умови надання й оплати. За певних особистих обставин працівникові за його бажанням крім оплачуваних можуть надаватись і неоплачувані відпустки [5].

У Господарському кодексі України наводяться визначення понять «підприємництво», «суб'єкти господарювання», «підприємство» та загальні принципи господарювання, серед яких — самостійне визначення організаційної структури, встановлення чисельності працівників і штатного розпису. Стаття 65 Кодексу передбачає укладання трудового договору (контракту, угоди) з метою регулювання трудових відносини працівника з підприємством. Стаття 69

передбачає соціальну відповідальність підприємства щодо забезпечення гідних умов та охорони праці, її оплати не нижче встановленого мінімального рівня, а також інших соціальних гарантій, включаючи соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення, відповідно до чинного законодавства.

Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації інвалідами права на трудову зайнятість» внесено зміни до таких законів України: «Про зайнятість населення»; «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»; «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні».

Прийняття цього Закону суттєво поширило права інвалідів на ринку праці в Україні. Наприклад, починаючи з 2006 р. інваліди працездатного віку при зверненні до державної служби зайнятості у пошуках роботи набувають офіційного статусу безробітних на відміну від практики, яка існувала до 2005 р.

Закон України «Про особисте селянське господарство» визначає правові, організаційні, економічні та соціальні засади ведення особистого селянського господарства. Зокрема, статтею 8 цього Закону визначено, що «...члени особистих селянських господарств належать до категорії зайнятого населення в разі, якщо робота в цьому господарстві для них є основною і розрахунковий місячний дохід на одного члена дорівнює або перевищує розмір мінімальної заробітної плати» [17, 232].

Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» зобов'язує здійснювати постійний державний моніторинг у сфері застосування та фінансового забезпечення державних соціальних стандартів і нормативів [6, 10]. Основними засобами здійснення моніторингу є:

- 1) щомісячна оцінка вартісної величини основних державних соціальних стандартів;
- 2) ведення державного статистичного обліку щодо дотримання державних соціальних стандартів і нормативів;
- 3) поточне коригування вартісних величин державних соціальних нормативів та нормативів витрат (фінансування) залежно від зміни цін та інших умов їх формування.

Порядок проведення моніторингу застосування державних соці­альних стандартів і нормативів та його фінансового забезпечення визначається Кабінетом Міністрів України. За результатами моні­торингу здійснюється перегляд розмірів державних соціальних гаран­тій у порядку, визначеному чинним законодавством. Відомості щодо розмірів державних соціальних стандартів і нормативів та результа­тів моніторингу їх застосування підлягають публікації в офіційних виданнях.

Закон України «Про державну статистику» зобов'язує органи державної статистики розробляти і вдосконалювати методологію статистичних показників для висвітлення процесів соціально-еко­номічного розвитку країни, її регіонів і галузей економіки, а також впроваджувати в практику державної статистики систему міжна­родних статистичних стандартів. Відповідно до положень цього Закону, «*державна статистика* — це централізована система зби­рання, опрацювання, аналізу, поширення, збереження, захисту та використання статистичної інформації» [7, 597].

Законом регулюються правові відносини в галузі державної статистики, визначаються права і функції органів державної ста­тистики, організаційні засади здійснення державної статистичної діяльності з метою отримання всебічної та об'єктивної статистич­ної інформації щодо економічної, соціальної, демографічної та еко­логічної ситуації в Україні та її регіонах і забезпечення нею держави та суспільства. Зокрема, статтю 15 Закону визначено: «З метою забезпечення держави і суспільства статистичною інформацією спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі статистики за участю інших центральних органів виконав­чої влади та зацікавлених органів щорічно розробляється план дер­жавних статистичних спостережень».

План державних статистичних спостережень і порядок його роз­роблення затверджуються Кабінетом Міністрів України. Державні статистичні спостереження виконуються за рахунок коштів Державного бюджету України.

Статистичні спостереження, не внесені до плану державних статистичних спостережень, виконуються за наявності джерел

додаткового фінансування або за рахунок коштів замовників цих спостережень...»

План державних статистичних спостережень складається з таких розділів [124, 19]:

I. Державні статистичні спостереження.

II. Державні статистичні спостереження та переписи із залученням тимчасових працівників.

III. Статистичні та адміністративні дані, які розроблюються спеціально уповноваженими органами та надаються для використання органам державної статистики.

IV. Єдиний державний реєстр підприємств та організацій України (ЄДРПОУ), статистичні реєстри, державні та статистичні класифікації.

V. Удосконалення методології статистики та її адаптація до норм і стандартів ЄС.

VI. Організація обліку та звітності.

VII. Інформаційно-видавнича діяльність.

Моніторинг ринку праці в Україні проводиться Міністерством соціальної політики України, Державною службою статистики України у співпраці з Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, Державною інспекцією України з питань праці, Державною міграційною службою України, а також іншими державними органами виконавчої влади.

Ефективне управління соціально-економічними процесами потребує побудови сучасної, гнучкої та прозорої статистичної системи, здатної оперативно та об'єктивно відображати тенденції у розбудові суспільства.

Активні ринкові перетворення на початку 1990-х років зумовили посилення вимог до статистичної інформації та необхідність перебудови системи державної статистики. Реалізація Державної програми переходу на міжнародну систему обліку і статистики, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 04.05.1993 р. № 326, та Програми реформування державної статистики на період до 2002 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 27.06.1998 р. № 971, дозволила сформувати таку модель

державної статистики, яка в основному відповідає умовам розвитку ринкових відносин та міжнародним стандартам у галузі статистики. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.11.2008 р. № 1413 було затверджено Стратегію розвитку державної статистики на період до 2012 року [30]. Метою реалізації Стратегії є створення передумов для подальшого розвитку системи державної статистики та більш повного задоволення інформаційних потреб суспільства у високоякісній статистичній інформації, гармонізації системи показників з міжнародними стандартами на рівні, рекомендованому для статистичних служб країн — кандидатів на членство в ЄС.

Основні напрями реалізації Стратегії передбачають:

- посилення взаємодії органів державної статистики з користувачами статистичної інформації шляхом підвищення рівня доступності та зрозумілості статистичних даних і методології їх складення;

- встановлення партнерських взаємин між органами державної статистики та респондентами, підвищення рівня їхньої довіри, заохочення до участі у державних статистичних спостереженнях;

- координація дій органів, уповноважених на провадження державної статистичної діяльності, удосконалення взаємодії їх інформаційних систем та методів зіставлення і узгодження статистичних даних, отриманих з різних джерел, а також забезпечення універсального використання класифікацій, реєстрів, баз даних та метаданих;

- адаптація нормативно-правової бази у сфері статистики до вимог ЄС та розвиток статистичної інфраструктури;

- удосконалення статистичної методології відповідно до міжнародних стандартів, процедури збирання та оброблення статистичної інформації, організації державних статистичних спостережень, оптимізація їх кількості та змістовності, подальший перехід до вибіркового методу спостереження, підвищення якості статистичних даних;

- модернізація інформаційних і комунікаційних технологій збирання, оброблення, збереження та поширення статистичних даних, розвиток програмно-технічної інфраструктури інформаційної системи органів державної статистики;

— удосконалення організаційної структури і системи управління органів державної статистики.

Реалізація Стратегії сприятиме:

- 1) підвищенню рівня доступності та зрозумілості статистичних даних і методології їх складення;
- 2) удосконаленню нормативно-правової бази в галузі статистики, покращенню координації дій органів, залучених до розроблення статистичної інформації та збирання адміністративних даних, забезпеченню універсального використання класифікацій, реєстрів, баз даних та метаданих;
- 3) гармонізації методології державних статистичних спостережень із стандартами ЄС;
- 4) удосконаленню порядку проведення державних статистичних спостережень, процедур збирання та оброблення статистичної інформації, зменшенню звітного навантаження на респондентів;
- 5) забезпеченню розвитку програмно-технічної інфраструктури інформаційної системи органів державної статистики;
- 6) оптимізації організаційної структури та системи управління органів державної статистики, підвищенню рівня підготовки кадрів з питань статистики.

14.1.4. Вимоги до системи показників моніторингу ринку праці

Моніторинг ринку праці здійснюється з використанням системи взаємопов'язаних соціально-економічних показників, що забезпечують можливість отримання кількісної оцінки явищ та процесів, характерних для цієї сфери. Система показників відображає реальні взаємозв'язки, що виникають у процесі соціально-економічної діяльності між суб'єктами ринку праці.

Методологічною базою для проведення моніторингу трудової сфери є сучасні міжнародні рекомендації зі статистики праці, розроблені МОП.

Варто зауважити, що системи показників моніторингу ринку праці за кількісним складом не є однаковими в різних країнах, але за якісним вони все ж таки зорієнтовані на рекомендації Міжнародної організації праці. Наприклад, у щорічний бюлетень зі статистики праці за індексами споживчих цін надають інформацію 149 країн світу, щодо кількості та складу економічно активного населення — 72 країни, щодо зайнятості, безробіття, доходів домашніх господарств і відпрацьованого часу — 68 країн. Ці країни, крім надання офіційної інформації для публікації, згідно зі ст. 19 (2) Рекомендацій № 170, повинні також подавати до публікації огляди понять, визначень та класифікацій, що використовуються при підготовці даних зі статистики праці. Такі огляди публікуються у виданні Міжнародного бюро праці.

Зупинимося на основних вимогах до системи показників моніторингу ринку праці. Так, головна вимога, яка висувається до кожного з показників, — його підготовка має здійснюватися таким чином, щоб він характеризував країну в цілому. Інформація за кожним з показників у Рекомендаціях № 170 МОП є індикативною та має визначатися статистичними органами кожної країни, виходячи з реальних можливостей та необхідності. Нижче розглянемо інші вимоги МОП.

1. Поточні дані зі статистики економічно активного населення, зайнятості, безробіття та по можливості неповної зайнятості збираються не рідше одного разу на рік з обов'язковою класифікацією за статтю та, якщо можливо, за віковими групами, видами економічної діяльності.

Статистика структури й розподілу економічно активного населення розробляється за передумови її використання як базових даних. З метою задоволення довгострокових потреб у детальному аналізі цих показників статистичні дані про структуру і розподіл економічно активного населення слід збирати не рідше одного разу на десять років та класифікувати за статтю, віковими, професійними групами чи рівнем кваліфікації, видами економічної діяльності, територіальним аспектом та статусом зайнятості (наприклад, підприємець, працівник, робітник не за наймом, робітник за наймом та ін.).

2. Поточна статистика середніх заробітків і середньої тривалості робочого часу (фактично відпрацьованого чи оплаченого) збирається один раз на рік і формується за всіма основними категоріями працюючих за наймом; класифікується за видами економічної діяльності та за статтю, в окремих випадках за розмірами підприємств, територіями (районами), а також, якщо можливо, за віковими, професійними групами чи рівнями кваліфікації.

Там, де це доцільно, готуються статистичні дані про погодинні ставки заробітної плати і тривалість робочого часу. Інформація збирається один раз на рік і розподіляється за видами економічної діяльності, статтю, віковими групами, професіями, а також за розмірами підприємств і територіями.

3. Статистичні дані про структуру та розподіл заробітної плати рекомендується збирати один раз на п'ять років і формувати з охопленням працюючих за наймом в основних видах економічної діяльності. Дані повинні відображати таку інформацію:

- про заробіток і тривалість робочого часу (фактично відпрацьований чи оплачений), класифікацію за статтю, віковими групами, професіями (професійними групами чи рівнем кваліфікації), видами економічної діяльності, розмірами підприємств;
- про структуру заробітків (основна зарплата, надбавка за понаднормову роботу, плата за невідпрацьовані години, нагороди, премії), робочий час та його використання;
- про розподіл працюючих за наймом залежно від розміру заробітків і тривалості робочого часу (фактично відпрацьованого чи оплаченого), що класифікуються за такими основними характеристиками працюючих за наймом, як стать та вікова група.

4. Статистичні дані про вартість робочої сили збираються один раз на п'ять років і містять інформацію про розміри та структуру оплати праці за видами економічної діяльності. По можливості вони пов'язуються з даними про зайнятість та тривалість робочого часу.

5. Мета розрахунку індексів цін на споживчі товари — контроль динаміки цін на товари відповідно до структури споживання основних груп населення чи населення в цілому. За цими напрямками

розраховується загальний індекс цін, який охоплює всі групи споживчих витратків. Розраховувати та публікувати індекс цін рекомендується щомісяця, але не менше одного разу на квартал. У споживчих витатках виділяють такі групи: харчі, напої та тютюнові вироби, одяг і взуття, житло, паливо та енергія.

6. Статистика доходів і витрат домашніх господарств готується за всіма категоріями та розмірами домашніх господарств. Такі дані збираються один раз на десять років і містять:

- звіти про витрати;
- звіти про доходи в розрізі розмірів та джерел доходів;
- звіти про склад доходів і витрат у розрізі статі, вікових груп та інших важливих характеристик членів домашніх господарств чи сімей;
- звіти про доходи та витрати в розрізі розмірів, видів, класів доходів і витрат.

7. Статистика виробничого травматизму та професійних захворювань збирається не рідше одного разу на рік і розподіляється за всіма видами економічної діяльності. Якщо це можливо, додатково класифікація проводиться за статтю, віковими групами, професіями чи професійними групами, рівнем кваліфікації та основними характеристиками підприємств.

8. Статистичні дані про трудові конфлікти збираються один раз на рік і готуються в розрізі видів економічної діяльності.

Як бачимо, вимоги до системи показників є досить високими. Для їх повного або часткового виконання необхідно розвивати, а також в окремих випадках реформувати відповідну національну статистичну інфраструктуру.

Статистична інформація, що надходить до МБП від країн — членів МОП, публікується у щомісячному журналі з питань праці “International Labour Review”, кварталному бюлетені статистики праці “Bulletin of Labour Statistics”, а також у щорічнику статистики праці “Yearbook of Labour Statistics”. Досягнення та напрями подальшої роботи МОП у сфері моніторингу ринку праці знаходять своє відображення у звітних доповідях генерального директора МОП, що готуються кожні два роки.

14.2. Соціологічне дослідження сфери праці в умовах ринку

14.2.1. Соціологічне дослідження: суть, структура, функції та методи

У ринкових умовах господарювання постає необхідність дослідження різноманітних аспектів проблем у сфері праці, зокрема, таких:

- умови та зміст праці;
- перспективи розвитку підприємства (організації) в умовах різних форм власності та проблеми його ефективного функціонування;
- матеріальне становище працівників та їх соціальний захист;
- фактори та умови, що впливають на трудову поведінку;
- проблеми, пов'язані з формуванням мотивації, ставленням до праці та задоволеністю нею;
- трудові конфлікти, причини їх виникнення та способу розв'язання.

Вивченням цих питань займається *соціологія праці* (*sociology of work*) — галузева соціологічна теорія, що досліджує закономірності формування, функціонування та розвитку соціальних утворень (систем, спільнот та інститутів) у сфері праці й пов'язані з ними процеси та явища. *Об'єктом соціології праці* є праця як суспільно значиме явище з усіма характерними ознаками, що вирізняють її з-поміж інших суспільних явищ. *Предметом соціології праці* є структура та механізм соціально-трудових відносин, а також соціальні процеси у сфері праці. *Метою соціології праці* є дослідження соціальних явищ та процесів, розробка рекомендацій щодо їх прогнозування, планування, регулювання (управління), спрямованих на створення сприятливих умов для функціонування суспільства, колективу, групи, окремого індивіда, досягнення повної реалізації на ринку праці й оптимального задоволення їхніх потреб.

Відповідно до мети виокремлюють такі *основні завдання соціології праці*:

- вивчення соціальної структури суспільства в розрізі виробничих відносин, трудової організації (колективу);
- аналіз ринку праці як сегмента національної економіки та регулятора соціально-трудових відносин;
- пошук шляхів раціонального використання трудового потенціалу суспільства, організації, індивіда в умовах ринку;
- вивчення причин трудових суперечок, конфліктів та розроблення системи заходів щодо їх попередження і розв'язання;
- визначення ефективної системи соціальних гарантій для працівників тощо.

Соціологічне дослідження (sociological research) — це аналіз соціальних явищ та процесів з використанням спеціальних методів, що дає змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності та розробити на підставі отриманих результатів рекомендації щодо покращення досліджуваного об'єкта [104, 261].

Функції соціологічних досліджень:

- 1) *інформаційно-дослідницька* — створення постійно оновлюваної цілісної бази соціальної інформації;
- 2) *організаційно-впроваджувальна* — розроблення методичних рекомендацій, інструкцій, заходів та поширення цієї інформації серед зацікавлених осіб;
- 3) *пропагандистська* — поширення основ соціологічних знань насамперед серед менеджерів підприємств (організацій);
- 4) *методична* — використання існуючих прогресивних методів соціологічного дослідження та послідовне розроблення і впровадження у соціологічну практику нових методів.

Основна мета соціологічних досліджень у сфері праці полягає у вирішенні проблем підвищення ефективності трудової діяльності за умови сприяння розвитку працівників, задоволення їхніх потреб, формування позитивних внутрішньокolleктивних відносин.

Соціологічні дослідження у сфері праці є підґрунтям для вирішення різноманітних завдань, що визначаються насамперед специфікою, змістом та умовами діяльності об'єкта. До найбільш загальних завдань належать:

1) удосконалення системи управління організацією, підвищення обґрунтованості прийняття управлінських рішень, а саме: вивчення соціальних процесів, що впливають на ефективність управління (розмежування управлінських функцій, раціональність ієрархічної системи, стиль та методи керівництва, рівень участі виконавців у прийнятті рішень, визначення меж компетенції і відповідальності тощо);

2) підвищення рівня стабільності трудового колективу, внутрішньокolleктивної згуртованості, формування єдиної трудової моралі підприємства на базі вивчення чинників та масштабів співробітництва і конфліктів, формальних та неформальних взаємозв'язків, проблем лідерства, з'ясування причин надлишкової плинності кадрів;

3) розвиток системи адаптації працівників підприємства до запровадження інновацій на основі дослідження механізму формування «кадрового ядра», чинників, що визначають терміни та успішність адаптації, оцінки соціальних наслідків технічних та організаційних нововведень, удосконалення системи найму та ротації кадрів;

4) підвищення трудової активності працівників на основі аналізу процесів формування трудової мотивації, чинників, що її визначають, оцінки дієвості існуючих рекомендацій та висновків щодо розроблення нових систем стимулювання;

5) вивчення змісту, умов праці та розроблення заходів щодо їх удосконалення, гуманізації трудової діяльності. Виявлення чинників, які сприяють підвищенню задоволеності працею, та розроблення рекомендацій щодо планування трудової кар'єри;

6) підвищення якості трудового життя, у тому числі за рахунок турботи про задоволення потреб працівників, розвитку соціально-побутової сфери в організації. Розроблення програм соціальної підтримки працівників, планів соціального розвитку організації тощо.

Більшість із наведених завдань актуальні для сучасної України. У період становлення ринкових відносин найважливішими лишаються проблеми формування «нової» трудової мотивації, захисту прав працівників, узгодження економічних інтересів сторін у парі «найманий працівник — роботодавець», забезпечення належних, безпечних та здорових умов охорони праці, належного рівня соціальних гарантій, створення системи соціального партнерства, не менш ефективною, ніж у країнах з розвинутою економікою.

Залежно від мети та об'єкта соціального дослідження розрізняють *конкретні (емпіричні, прикладні) дослідження*, спрямовані на розв'язання конкретних завдань, існуючих проблем у сфері трудової діяльності, та *теоретичні*, мета яких полягає у виявленні загальних соціальних закономірностей, розробленні методології дослідження, понятійного апарату.

За ознакою періодичності (тобто у статичі чи у динаміці вивчається об'єкт) розрізняють *разові* (аналіз стану на певний момент) та *повторні* (вивчення об'єкта у процесі розвитку) *дослідження*. Останні поділяються на *когортні*, коли вивчається один і той самий об'єкт, ті самі люди, групи через певні проміжки часу, та *панельні* — повторне дослідження проводиться на тій самій вибірці (частині загальної сукупності, що вивчається), але конкретні особи та групи, що потрапляють до вибірки, можуть бути іншими. Крім цього, виділяють так звані *пілотні дослідження*, тобто пробні, призначені для апробації інструментарію (наприклад, анкет, таблиць тощо).

Дослідження може бути *суцільним*, коли вивчається вся генеральна сукупність, тобто весь об'єкт, всі одиниці, що входять до його складу. Разом з тим, якщо генеральна сукупність достатньо велика, може проводитись і *вибіркове дослідження*. Тоді вивчається лише частина генеральної сукупності — *вибірка*.

Конкретне соціологічне дослідження являє собою систему теоретичних та емпіричних процедур, що сприяють отриманню нових знань про досліджуваний об'єкт з метою вирішення конкретних теоретичних та соціальних проблем.

Структура процесу соціологічного дослідження наведена на *рис. 14.1*.

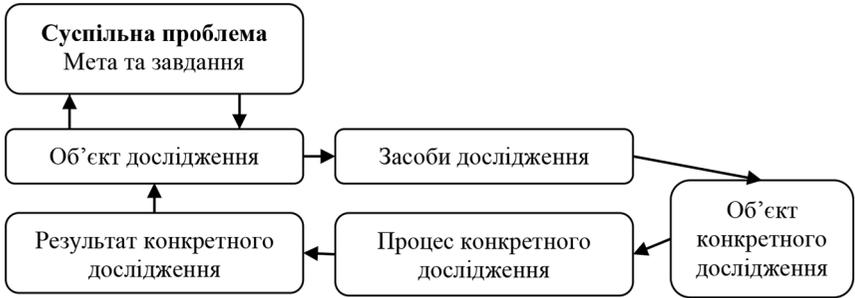


Рис. 14.1. Структура процесу соціологічного дослідження

Процес дослідження складається з трьох якісно різних, але тісно пов'язаних між собою послідовних *процедур*:

- 1) *концептуалізації* — переходу від соціального замовлення до дослідження об'єкта, розроблення концептуальної схеми дослідження;
- 2) *пізнання* — шляху від постановки завдань дослідження до отримання пізнавальних результатів;
- 3) *об'єктивізації первинних соціологічних даних* — переведення отриманих даних про об'єкт у науково-теоретичний та науково-практичний результат.

Етапи соціологічного дослідження:

- 1) підготовка до проведення дослідження, складання його програми;
- 2) збирання первинної соціологічної інформації;
- 3) підготовка зібраної інформації до обробки та її обробка;
- 4) аналіз обробленої інформації, підготовка висновків та пропозицій;
- 5) підготовка звіту про результати дослідження та розроблення практичних рекомендацій.

Принципово важливим моментом при проведенні будь-якого дослідження є вибір методів пізнання. У сучасній соціології широко використовуються чотири методи: документальний, спостереження, опитування та експеримент.

Документальний метод (the documentary method) передбачає використання інформації, що міститься на паперових та магнітних

носіях. Документальні дані поділяються на *офіційні* (матеріали міністерств і відомств, дані державної статистики та архіви органів державної влади) та *неофіційні* (щоденники, автобіографії, наукові та літературні праці окремих авторів). Окрему групу представляють матеріали засобів масової інформації (газет, журналів, радіо, телебачення тощо).

З точки зору надійності велике значення має поділ документальних даних на *первинні* (як-от: звіти, платіжні відомості тощо) та *вторинні* (як-от: монографії, в яких використовувалися відповідні матеріали).

Документи можуть стати джерелом для соціолога лише після того, як оцінена їх надійність. При оцінюванні надійності документів враховується низка чинників. Зазвичай офіційні дані вважають більш достовірними та надійними, ніж неофіційні, а особисті (різноманітні картки індивідуального обліку, анкети, характеристики тощо), ніж безособові (дані засобів масової інформації, протоколи зборів тощо).

Крім того, до достовірних даних належать юридичні документи та дані, що підлягають фінансовому контролю (відомості про заробітну плату, виготовлення продукції тощо). При визначенні надійності документів слід враховувати, що наведена в них оцінка відображених явищ та подій вимагає меншої міри критичності, ніж самі факти. У зв'язку з цим корисно проаналізувати умови виникнення документів та цільові настанови тих, хто їх складав, що дасть змогу з'ясувати, у якому напрямі можливе викривлення істини.

Метод спостереження (the method of supervision) належить до найбільш важливих джерел соціологічної інформації. Його сутність полягає у безпосередньому сприйнятті та реєстрації дослідником (спостерігачем) подій, що відбуваються. Метод спостереження використовується переважно для отримання описової інформації та не розкриває причин того, що відбувається. Програма спостереження містить усі основні елементи програми соціологічного дослідження. У ній попередньо здійснюється класифікація чинників, що впливають на формування конкретної ситуації. Крім того, виділяються так звані *категорії спостереження* — характерні ознаки

об'єкта спостереження. Вони можуть бути *описові* (констатація фактів, критика керівництва тощо) та *оціночні* (реакція тих, за ким спостерігають, — схвалення, негативна реакція тощо). Цей метод передбачає використання як примітивних (зорове спостереження за проведенням конференції, зборів), так і сучасних способів спостереження з використанням новітньої техніки.

При спостереженні як інструментарій використовуються різні документи. У щоденнику спостереження фіксуються результати у формалізованому та неформалізованому вигляді. До щоденника вносяться дані про об'єкт спостереження, вказується частота та повторюваність ситуацій, що спостерігаються, обставини, поведінка, оцінка спостерігачем цілей, що поставлені об'єктом.

Спостереження класифікують залежно від позиції спостерігача, ступеня стандартизації процедури, регламентованості часу, обставин, у яких воно здійснюється.

Позиція спостерігача (position of the observer) — це ступінь його контакту з об'єктом, за яким ведеться спостереження. Залежно від позиції спостерігача розрізняють:

- 1) *невключене спостереження* — спостерігач не контактує з об'єктом;
- 2) *частково включене спостереження, або спостерігач-учасник* — спостерігач спілкується з об'єктом;
- 3) *включене спостереження, або учасник-спостерігач* — спостерігач стає членом групи, за якою ведеться спостереження, живе її життям (можливий варіант *інкогніто* — група не знає, що один з них — соціолог).

За ступенем стандартизації процедури виділяють такі види спостереження:

- 1) *запрограмоване* (з використанням карток спостереження);
- 2) *частково стандартизоване* (передбачає ведення протоколів, щоденників спостереження);
- 3) *неконтрольоване* (записи у щоденнику спостережень ведуться у довільній формі).

За регламентованістю часу розрізняють: *систематичне* (проводиться у суворому порядку через певні проміжки часу), *епізодичне* та *випадкове спостереження*.

Залежно від обставин, у яких здійснюється спостереження, розрізняють такі його види:

1) *польове* — передбачається, що умови, в яких воно здійснюється, не зазнають будь-яких спеціальних змін, тобто ситуація спостерігається у природних для неї умовах;

2) *лабораторне* — передбачається створення спостерігачем спеціальних (штучних) умов для спостереження.

Головною перевагою методу спостереження є те, що соціолог безпосередньо вивчає соціально-трудові явища, оминаючи всі проміжні ланки. Проте цей метод не позбавлений і певних недоліків. Спостерігач може дати суб'єктивну оцінку тому, що відбувається. На це можуть вплинути його ерудиція та існуючі стереотипи. Крім того, знання про факт спостереження може змінити (викривити) поведінку об'єкта, за яким спостерігають.

Метод опитування (the method of interrogation) застосовується з метою опису та пояснення різноманітних соціальних чинників. Спочатку дослідник виокремлює групу людей, яка буде вивчатися. Така група називається *генеральною сукупністю*⁴⁷. Вона складається з усіх членів суспільства, що характеризуються певними соціальними ознаками. Часто такі сукупності бувають настільки великими, що опитування кожного з їх членів було б дуже тривалим та дорогим. Тому з практичних міркувань формується вибірка, тобто здійснюється відбір за визначеними правилами певної частини генеральної сукупності, що буде вивчатись. Після формування вибірки розробляються запитання, що мають бути поставлені людям, які потрапили у вибірку. Результати опитування фіксуються та підсумовуються з використанням комп'ютерних технологій. Вибіркове опитування ефективно забезпечує *репрезентативність даних*, тобто достовірність отриманих даних та висновків, гарантію того, що виділені на підставі аналізу частини сукупності відображають властивості сукупності в цілому.

Далі розглянемо сутність різновидів опитування, а саме: анкетування, інтерв'ю, експертного та соціометричного.

⁴⁷ *Генеральна сукупність* — сукупність одиниць, з якої провадиться вибірка.

Анкетування (questioning) — це опитування з використанням спеціального документа — анкети, що містить запитання, відповіді на які фіксуються респондентом⁴⁸ письмово. Соціолог має пояснити респондентові мету анкетування, попросити відверто відповісти на запитання і за необхідності гарантувати анонімність відповідей. Мета такого звернення полягає у необхідності встановити психологічний контакт з респондентом, викликати у нього довіру та інтерес, створити позитивну мотивацію на повні та відверті відповіді, пояснити техніку заповнення анкети.

Успіх проведення анкетування та достовірність отриманої інформації багато в чому залежать від правильності формулювання та послідовності запитань. Запитання анкети розрізняють залежно від їх функцій, змісту, побудови, форми (див. *рис. 14.2*)

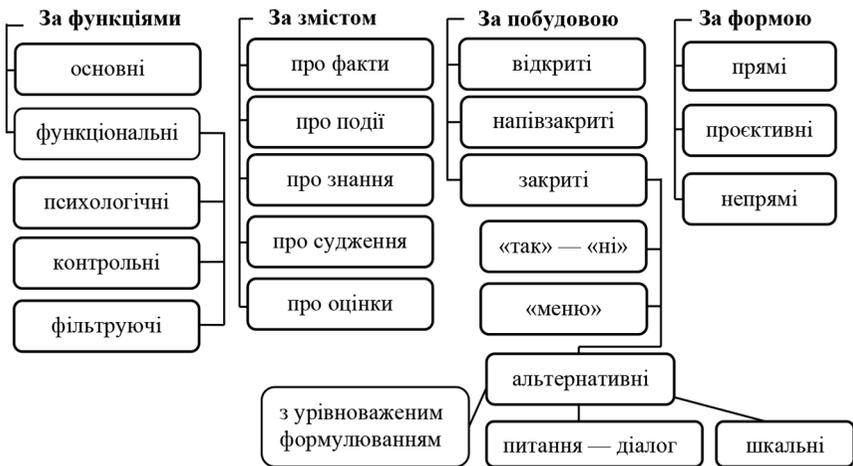


Рис. 14.2. Класифікація запитань анкет

Основні (змістовні) запитання розробляються з метою отримання необхідної інформації. *Функціональні запитання* використовуються для упорядкування опитування: *психологічні* для зняття напруженості та втоми респондента, переходу з теми на тему (частіше

⁴⁸ Респондент — той, хто бере участь в опитуванні, відповідаючи на запитання.

застосовуються у інтерв'ю); *фільтруючі* для визначення компетентності опитуваного у цьому питанні; *контрольні* для перевірки правдивості відповідей, адже містять у собі, як правило, основне запитання, але сформульоване дещо інакше, замасковано.

З метою успішного проведення анкетування необхідно дотримуватися певних вимог при розробленні анкет. Утім, передусім варто пам'ятати, що в опитуванні немає необхідності, якщо інформацію можливо отримати іншим способом. Сьогодні цим правилом нерідко нехтують. Анкета не повинна бути громіздкою, вона має містити лише найсуттєвіші запитання, не надто довгі, прості у формулюванні, точні та зрозумілі.

Метод інтерв'ю (the interview method) полягає у безпосередньому спілкуванні респондента та інтерв'юера⁴⁹. Інтерв'юер повинен володіти доброю манерою спілкування, вміти знаходити контакт з респондентами, ставити питання та уважно слухати відповіді співрозмовника, не нав'язувати власну думку, утримувати бесіду у заданих тематичних та часових межах. Неабияке значення мають зовнішній вигляд інтерв'юера, тембр та гучність голосу, темп мови, а в окремих випадках — навіть вік та стать.

Не менш важливими є умови проведення інтерв'ю. По можливості вони мають бути постійними та однаковими для всіх опитуваних: місце, обставини, час проведення, порядок та формулювання запитань. Місце і час інтерв'ю обираються так, щоб вони сприяли веденню бесіди, створювали атмосферу довіри, виключали поспіх та інші чинники, що відволікатимуть опитуваного. Водночас опитування не повинно тривати довго.

За способом комунікації розрізняють *телефонне* та *особисте інтерв'ю*, за способом проведення — *стандартизоване* (за чітко встановленим планом, що включає формулювання та послідовність запитань) і *вільне*, коли заздалегідь окреслена лише загальна схема та тематика бесіди, за кількістю респондентів — *індивідуальне* та *групове*.

⁴⁹ *Інтерв'юер* — той, хто бере інтерв'ю, проводячи опитування.

Соціометричне⁵⁰ опитування (*sociometric interrogation*) використовується для вивчення внутрішньо- та зовнішньоколективних зв'язків і дає можливість кількісно оцінити міжособистісні стосунки у малій (контактній) групі шляхом виявлення взаємних симпатій та антипатій. Соціометрія дає змогу оцінити позицію (соціометричний статус) кожного члена в групі, виділити підгрупи, виявити взаємини між групою та її окремим членом, між індивідами, підгрупами, визначити згуртованість групи тощо.

Для опитування за цим методом використовується спеціальна анкета — соціометрична картка, на базі якої встановлюються переваги (вибір, схильність до співробітництва), відхилення (заперечення, нехтування, бажання відсторонитися від співробітництва), упущення (нейтральне ставлення, відсутність та надання переваг). У картці містяться запитання, що відображають соціометричні критерії вибору.

Соціометричне опитування доцільно проводити у колективах, що мають досвід спільної роботи не менше півроку, чисельністю не більше 8–9 осіб.

Експертне опитування (*expert interrogation*) — це різновид опитування, респондентами у якому виступають експерти, фахівці певної сфери діяльності. Вони беруть участь в компетентному аналізі та вирішенні проблем прикладного соціологічного дослідження. За допомогою експертного опитування можна більш детально розглянути суттєві сторони проблеми, уточнити цілі, завдання, гіпотези дослідження, перевірити достовірність зібраної інформації, підтвердити обґрунтованість висновків.

Експертне опитування може проводитися у формі вільного або частково стандартизованого інтерв'ю, анкети з відкритими запитаннями. Такі запитання залишають респондентові повну свободу відповіді. Цей тип опитування надзвичайно гнучкий, оскільки інтерв'юер не обмежений списком наперед кодованих відповідей. Такі запитання ідеально підходять для ситуацій, коли дослідник не впевнений, на яку відповідь слід очікувати. Вони не створюють

⁵⁰ Соціометрія — структурний аналіз малих груп.

тиску на респондента, підказуючи відповіді, а також не змушують інтерв'юера втискати відповідь в одну з наперед заданих рубрик, хоча вона може і не відповідати їй за змістом. Відкриті запитання дуже корисні у глибинних опитуваннях, оскільки респондент вільно формулює свої відповіді без жодного впливу заданості.

Добір експертів до групи здійснюється на підставі вивчення документів про освіту, вчений ступінь та звання, переліку публікацій та винаходів, інформації про трудову кар'єру тощо, шляхом проведення тестів, методом атестації кожного з експертів, які запропоновані спеціально створеною комісією. Поряд із цим відбір експертів може проходити на підставі їх самооцінки за спеціально розробленою анкетною. Експерти висловлюють власну думку у вільній усній чи письмовій формі, однак можлива формалізація процедури експертної оцінки із застосуванням кількох варіантів, як-от:

1) *бальна оцінка*. Експерту пропонується оцінити вплив того чи іншого чинника на досліджуваний процес через виставлення балів від 1 (вплив відсутній) до 5 (суттєво впливає);

2) *ранжування*. Експерту пропонується впорядкувати певну сукупність чинників (наприклад, причини плинності кадрів) за значущістю: на перше місце поставити більш значущу, а далі за спаданням значущості;

3) *метод попарних порівнянь*. Він часто використовується як допоміжний при ранжуванні. Всі об'єкти, що порівнюються, об'єднуються у пари і з кожної обирається більш значущий.

Розглянемо *рис. 14.3*, що демонструє оцінювання за ранжуванням.

Спочатку перший об'єкт почергово порівнюється з усіма наступними — номер обраного з кожної пари об'єкта заноситься у колонку під номером 1. Потім з усіма наступними порівнюється другий об'єкт, і номер обраного з кожної пари заноситься у колонку під номером 2 і т.д. Після закінчення порівнянь у другій таблиці зазначається, скільки разів експерт надавав перевагу кожному з об'єктів, які порівнювалися. Недоліком експертного опитування вважається можливий суб'єктивізм оцінок експертів.

		Номер об'єктів порівняння							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Вибір експерта	1								
	2								
	3								
	4								
	5								
	6								
	7								
	8								

Рис. 14.3. Ілюстрація вибору експерта при ранжуванні об'єктів

Метод експерименту (*the experiment method*) передбачає отримання інформації про соціальний об'єкт за умов впливу на нього заданих і контрольованих чинників та встановлення причинно-наслідкових зв'язків. Експериментальний чинник — це незалежна змінна експерименту (наприклад, «нова система оплати праці»). Залежною змінною, що змінюється під впливом експериментального чинника, можуть виступати «продуктивність праці», «плинність кадрів» тощо.

Для отримання достовірних даних у ході експерименту необхідно дотримуватися таких вимог:

- наявність експериментальної (на яку впливає експериментальний чинник) та контрольної (чинник відсутній) груп для обґрунтування висновків про те, що зареєстровані зміни зумовлені безпосередньо експериментальним чинником;
- відтворюваність умов та процедури експерименту;
- збереження оптимального стану функціонування об'єкта експерименту.

Науковий експеримент спрямований на отримання нових знань, практичний — на випробування та впровадження практичних ноу-хау. При проведенні паралельного експерименту порівнюють стан експериментальної та контрольної груп, при послідовному контрольною виступає та ж сама експериментальна група, що розглядається до введення експериментальної змінної. У ході лабораторного експерименту всі параметри задаються дослідником,

або експеримент проводиться на моделі досліджуваного об'єкта. *Польовий експеримент* проводиться у природних умовах існування об'єкта дослідження. *Чистий* — це експеримент, про проведення якого члени досліджуваної групи не знають. Якщо незалежна змінна вводиться експериментатором, експеримент називають *штучним*, якщо виникає сама по собі — *природним*. Експеримент «екс-пост-факто» характерний для ситуації, коли вплив експериментатора на об'єкт виключається, натомість вивчається вплив незалежної змінної на об'єкт за даними минулих років (з використанням аналізу документів та інших методів дослідження).

14.2.2. Програма соціологічного дослідження. Її значення та зміст

Будь-яке соціологічне дослідження передбачає розробку його програми. Це обов'язкова вимога, оскільки без програми дослідження виконуватиметься «всліпу» і витрати часу та коштів не будуть зіставними з корисністю отриманої інформації.

Програма соціологічного дослідження (the program of social research) — це документ, який визначає проблему, що потребує розв'язання, об'єкт і предмет, мету та завдання, методологію та методи дослідження, вихідні гіпотези та організаційно-технічний план робіт. Програма складається з двох розділів: методологічного та методичного (процедурного).

Розглянемо блоки, з яких складається *методологічний розділ*.

1. *Формулювання проблеми, визначення об'єкта та предмета досліджень*. Вихідним пунктом будь-якого дослідження є постановка проблеми. Існування проблеми є свідченням недостатності наявної інформації про реальний стан речей, що унеможливує її використання для забезпечення управління соціальними процесами. Формулювання проблеми зумовлює вибір об'єкта дослідження. *Об'єкт* — це носій проблемної ситуації, те, на що спрямований процес дослідження, та сфера соціальної реальності, яка потребує вивчення. Об'єктами можуть виступати як будь-які

соціальні явища, так і суспільні відносини, що містять у собі соціальні протиріччя.

Об'єкт повинен бути:

— чітко окреслений (професійна, галузева, територіальна ознака; функціональна визначеність — вивчаються міжособистісні стосунки на роботі, виробничі зв'язки, дозволя тощо);

— обмежений часовими рамками (вивчається у статичі чи в динаміці, з яким часовим інтервалом);

— кількісно визначений (вивчається вся сукупність чи вибірка, відсоток та репрезентативність вибірки);

— описаний у системі чинників, що впливають на його стан.

У рамках об'єкта виділяють одиниці дослідження (спостереження) — елементи, стосовно яких здійснюється збирання інформації. Таке групування називається *типологізацією об'єкта дослідження*. Вона може проводитися за кількісними (вік, стаж) та якісними ознаками (стать, професія, освіта тощо).

Предмет соціологічного дослідження (the subject of a social research) — це найбільш значущі властивості, сторони та особливості об'єкта, що підлягають безпосередньому вивченню з метою розв'язання поставлених завдань. Предметом можуть бути взаємини у колективі, плинність кадрів, стиль та методи керівництва тощо. Предмет може мати складну структуру, наприклад, якщо йдеться про плинність кадрів, то досліджуються чинники, мотиви, наслідки, напрями тощо.

2. *Визначення мети та завдань дослідження*. Відповідно до проблеми визначається *мета дослідження* — модель очікуваного результату, наприклад: програма заходів щодо вдосконалення об'єкта, що вивчається; розроблення нової методики досліджень; практичні рекомендації щодо прийняття управлінських рішень.

Коли перед дослідником стоїть безпосередня практична мета, не менш важливим є визначення завдань (засобів досягнення мети), які повинні бути чітко сформульовані (наприклад: вивчити причини постійних конфліктних ситуацій, проаналізувати причини збільшення кількості невиходів на роботу через стан здоров'я тощо) та знаходитись у тісному логічному взаємозв'язку. Після

формулювання завдань дослідник може з'ясувати, чи існують типові розв'язання поставлених завдань. Якщо такі будуть виявлені (у науковій літературі чи в інших дослідженнях), то вони можуть бути використані з безпосередньою адаптацією до досліджуваного об'єкта.

3. *Уточнення та інтерпретація основних понять.* При розробці програми соціологічного дослідження необхідно також виділити ключові поняття, що відображають зміст проблеми. Саме вони при проведенні дослідження підлягають інтерпретації.

Інтерпретація понять (the interpretation of concepts) — це уточнення та тлумачення їхнього змісту. *Теоретична інтерпретація* передбачає, по-перше, виділення головних, опорних понять. По-друге, при проведенні інтерпретації поняття розкриваються через поняття меншого рівня спільності. По-третє, встановлюються взаємозв'язки понять між собою та перевіряється відсутність протиріч між ними. *Емпірична інтерпретація* — це виділення основних ознак, що підлягають виміру, встановлення показників, які можуть бути кількісно визначені. Ці показники називають *емпіричними індикаторами*. Наприклад, масштаб плинності кадрів, інтенсивність плинності кадрів тощо.

Виділивши ключові поняття та уточнивши їх зміст, дослідник у процесі збирання соціологічної інформації має визначити характерні ознаки досліджуваного об'єкта та їх зміни під впливом різних чинників. Це дасть змогу не тільки сформулювати, але й перевірити гіпотези на підставі фактичних даних.

Так, об'єктивними показниками ставлення до роботи є такі: якість та продуктивність праці, трудова ініціатива, рівень дисципліни тощо; суб'єктивними — ціннісні орієнтації, структура та ієрархія потреб, ступінь задоволеності роботою. Перша група емпіричних показників може бути отримана з офіційних документів та опитувань менеджерів, друга — з опитувань самих працівників. Аналогічно здійснюється інтерпретація усіх ключових понять, що належать до проблем та головних завдань дослідження.

4. *Системний аналіз* — це вивчення об'єкта дослідження як сукупності елементів, що утворюють систему. У наукових дослідженнях він

передбачає оцінку поведінки об'єкта як системи з усіма факторами, які впливають на його функціонування. Цей метод широко застосовується у наукових дослідженнях при комплексному вивченні діяльності виробничих об'єднань і галузі в цілому, визначенні пропорцій розвитку галузей економіки тощо. *Попередній системний аналіз предмета дослідження* — це моделювання та дослідження проблеми, тобто таке її концептуальне розкладання та деталізація, що дає змогу сформулювати загальні та часткові гіпотези дослідження.

Будь-яке соціальне явище слід розглядати у контексті конкретної соціальної ситуації. Наприклад, якщо йдеться про ставлення до праці, необхідно враховувати не лише зв'язки та відносини, що існують всередині організації, але й зовнішні чинники та умови, в яких існує ця організація. Схематично це представлено на *рис. 14.4*.

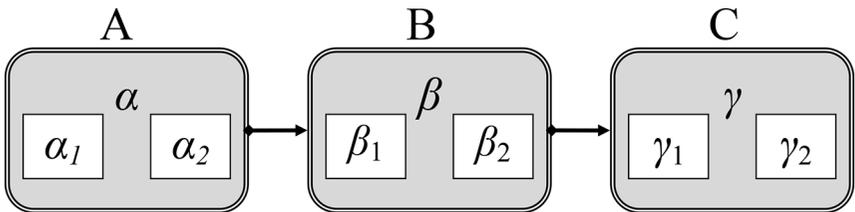


Рис. 14.4. Системний аналіз предмета дослідження

Блок А — об'єктивні чинники, де: α_1 — загальні чинники, що існують у всіх видах трудової діяльності (соціальні умови та обставини — соціальні відносини, економічна та політична ситуація, рівень масової свідомості, включаючи систему ціннісних орієнтацій), α_2 — специфічні чинники, пов'язані з формою власності, певним видом трудової діяльності, включаючи прямі (наймана праця чи праця власника засобів виробництва, умови та зміст праці, система її оплати, відносини у колективі тощо) та непрямі (сімейне виховання, загальноосвітній та професійний рівні, вплив засобів масової інформації тощо).

Блок В — індивідуальні особливості працівника, де: β_1 — функціональні або рольові характеристики (стать, вік, освіта, кваліфікація тощо), β_2 — особистісні характеристики (потреби, інтереси, концепція стилю життя).

Блок С — ставлення до праці, де: γ_1 — суб'єктивні аспекти ставлення до праці (сприйняття суспільної та особистісної значущості, ступінь задоволеності працею та спеціальністю, ієрархія мотивів трудової діяльності), γ_2 — об'єктивні аспекти ставлення до праці, тобто результати роботи (продуктивність праці, рівень відповідальності, дисциплінованість тощо).

Отже, зв'язки α — стимули (зовнішні спонукання до діяльності), β — якісні характеристики, що зумовлюють сприйняття, усвідомлення суспільних і соціальних функцій, зокрема виробничих та нормативних вимог, γ — мотиви діяльності.

Після того як предмет вивчення логічно розкладено на якісно різні складові, переходять до висування гіпотез.

5. *Висування гіпотез* є не менш відповідальним моментом при складанні програми соціологічного дослідження. У соціальному дослідженні *гіпотеза* — це обґрунтоване припущення про структуру соціальних об'єктів та характер зв'язків між явищами, які вивчаються, та можливі підходи до розв'язання соціальних проблем. Відомо, що не завжди наші знання дають змогу пояснити певні процеси та явища. Тоді висуваються гіпотези, які вимагають емпіричної перевірки. Дуже важливо, щоб гіпотези були логічно пов'язані та представляли собою систему доказів висунутого припущення. Ми не будемо детально зупинятися на різновидах гіпотез, оскільки ці питання ґрунтовно розкриваються у підручниках із соціології. На *рис. 14.5* наводимо їх класифікацію.

Проте зазначимо, що для збільшення шансів підтвердження висунутого припущення слід керуватися таким правилом: висувати якомога більшу кількість взаємозв'язаних гіпотез та прагнути поставити у відповідність якомога більшу кількість її емпіричних індикаторів. Гіпотеза не повинна містити поняття, які не отримали емпіричної інтерпретації, бо її неможливо буде перевірити.



Рис. 14.5. Класифікація гіпотез

Після розроблення змістовної частини програми соціологічного дослідження переходять до визначення способів її практичної реалізації. Етапи цієї роботи відображає *методичний (або процедурний) розділ програми*, що містить у собі:

- 1) визначення стратегічного (принципового) плану дослідження;
- 2) обґрунтування формування вибірки дослідження;
- 3) визначення методів збирання та аналізу соціальної інформації.

Найважливішим елементом цього розділу програми є стратегічний (принциповий) план дослідження. Розрізняють три основні

варіанти стратегічного плану: розвідувальний, аналітичний та експериментальний.

Розвідувальний план (the prospecting plan) використовується у випадку, коли наявної інформації недостатньо для висунення гіпотез. Його мета: уточнення проблеми, формулювання гіпотез, що потребує вивчення документів, проведення інтерв'ю, спостережень.

Аналітичний план (the analytical plan) передбачає наявність інформації, достатньої для формулювання описової гіпотези. *Описова гіпотеза* — це припущення щодо існуючих якостей об'єктів (класифікаційні), характеру зв'язків між окремими елементами об'єкта (структурні), ступеня тісноти зв'язків взаємодії (функціональні). Метою аналітичного плану є перевірка висунутої гіпотези. Аналітичний план передбачає проведення вибіркового або монографічного дослідження, анкетування, використання статистичних методів.

Експериментальний план (the experimental plan) використовується у випадку, коли існуючі знання про об'єкт дають змогу сформулювати *пояснювальну гіпотезу* — припущення щодо причинно-наслідкових зв'язків у соціальних процесах та явищах. Метою експериментального плану є встановлення причинно-наслідкових зв'язків у об'єкті. Для перевірки гіпотези проводиться експеримент.

Отже, вибір варіанту плану залежить від наявності попередньої інформації (за змістом та обсягом) про об'єкт та мету цього дослідження. Зазначимо, що у соціологічному дослідженні частіше використовують поєднання всіх трьох варіантів плану на різних етапах дослідження. Різновиди таких поєднань наведені у *табл. 14.1*.

Таблиця 14.1

Різновиди стратегічного (принципового) плану

№ п/п	Назва плану	Підґрунття для прийняття плану	Мета дослідження
1	2	3	4
1	Розвідувальний	Відсутність достатньої інформації про об'єкт і, як наслідок, можливості сформулювати будь-які гіпотези	Виявлення проблем, формулювання гіпотез на підставі попереднього системного аналізу об'єкта та предмета дослідження

Продовження табл. 14.1

1	2	3	4
2	Аналітичний	Наявність даних для формулювання описових гіпотез	Якісно-кількісний опис об'єкта, його характеристик і стану
3	Експериментальний	Наявність даних для формулювання пояснювальних гіпотез	Виявлення причинно-наслідкових зв'язків
4	Експериментально-практичний	Наявність пояснювальних гіпотез про способи управління соціальними об'єктами та процесами	Пошук управлінських рішень на основі соціального експерименту
5	План повторно-порівняльного дослідження	Наявність даних про об'єкти та процеси за попередній період	Виявлення соціальних змін у часі

Підготовка та проведення дослідження передбачає забезпечення його репрезентативності, тому, залежно від визначеного плану, не менш важливим є суворе дотримання правил формування вибіркової сукупності (вибірки). Так, при реалізації розвідувального плану дослідження, коли бракує достатнього обсягу інформації про об'єкт, постає необхідність у вивченні полярних випадків, приміром, дослідженні роботи передових та відстаючих підрозділів. У випадку аналітичного або експериментального плану будується цільова вибірка відповідно до завдань дослідження. Повторно-порівняльне дослідження передбачає повторення моделі базового дослідження з подальшим порівнянням одержаних результатів.

Крім стратегічного, необхідно розробити *організаційно-технічний план (organizational and technical plan)* дослідження, в якому повинні бути визначені етапи та терміни проведення робіт, виконавці, форми подання результатів на кожному з етапів, форми контролю за веденням робіт, кошторис витрат та джерела фінансування. Доцільно також скласти «мережевий графік», на якому умовно позначають етапи, процедури, операції дослідження, встановлюють часові взаємозв'язки, можливості кооперації працівників, паралельного виконання робіт.

Описовий план, як і інші, передбачає використання репрезентативної вибірки. Частіше використовується *квотна вибірка*,

що будується як модель, котра відображає генеральну сукупність у пропорціях характерних ознак (наприклад: 10 % — жінки, 25 % — з вищою освітою, 12 % — виконують важку фізичну працю тощо).

Величина репрезентативної вибірки залежить від дисперсії⁵¹ — показника розсіювання ознак (наприклад, за віком, стажем роботи тощо). Якщо дисперсія дорівнює нулю, достатньо проаналізувати одну одиницю, що входить до об'єкта дослідження. Отримані висновки будуть достовірно характеризувати всю генеральну сукупність. Відповідно, чим більша дисперсія ознак, тим більшою має бути вибірка. Прийнято вважати, що репрезентативна вибірка за обсягом не може бути менше 10 % від генеральної сукупності.

При формуванні вибірки враховується низка методів імовірного відбору. До простих належать такі: *проста випадкова вибірка* (за допомогою таблиць випадкових чисел), *систематичний відбір* (через певний інтервал у переліку об'єктів генеральної сукупності, починаючи з першого детермінованого елемента вибірки), *кластерна вибірка* (коли одиницями випадкового відбору є визначені «гнізда» — групи).

Серед складних методів доцільно виділити:

- *багатоступінчасту вибірку* (випадковий відбір проводиться у кілька етапів, при цьому на кожному з них змінюється одиниця вибору (цех — ділянка — бригада — працівник));
- *комбіновану вибірку* (на кожному етапі змінюється не тільки одиниця, а й техніка відбору);
- *багатофазну вибірку* (на кожному етапі з більшої вибірки виділяють меншу — для досягнення необхідної величини);
- *стратифіковану вибірку* (у генеральній сукупності виділяються однорідні групи («страти»), а потім у кожній групі здійснюється випадкова вибірка будь-яким методом).

Наступним етапом програми соціологічного дослідження є визначення методів збирання інформації та інструментарію (таблиць, анкет, бланків, аркушів спостереження, інструкцій тощо).

⁵¹ *Дисперсія* — виявлення чинників, що найістотніше впливають на властивості досліджуваного об'єкта.

Інструментарій повинен бути апробований на зручність у використанні та обробці даних, повноту та надійність інформації, що має бути зібрана.

Ключові слова: моніторинг, Міжнародна організація праці, Міжнародне бюро статистики праці, конвенція, резолюція, обстеження, класифікатор, соціологічне дослідження, функції соціологічного дослідження, концептуалізація, процедура пізнання, процедура об'єктивізації, документальний метод, спостереження, опитування, анкетування, метод інтерв'ю, експеримент, контент-аналіз, вербальний аналіз, програма соціологічного дослідження, стратегічний план, збирання інформації.

Контрольні запитання та завдання

1. Що включає в себе поняття «моніторинг ринку праці»? Які його основні завдання?
2. Назвіть основні джерела інформаційного забезпечення моніторингу ринку праці.
3. Які основні завдання МОП у сфері моніторингу ринку праці?
4. Назвіть три основні класифікації, які застосовуються у міжнародній практиці для дослідження трудової діяльності.
5. Які нормативно-законодавчі акти регулюють відносини на ринку праці в Україні?
6. Що є предметом соціології праці? Які її основні завдання?
7. Що таке «соціологічне дослідження» та які його мета та функції?
8. Назвіть основні складові соціологічних досліджень.

9. Які методи використовуються при проведенні соціологічних досліджень? Дайте стисло характеристику кожного з них.
10. З яких основних розділів складається програма соціологічного дослідження?

Тест

1. Моніторинг у широкому сенсі — це ...

- a) процес системного статистичного дослідження стану ринку та його інститутів;
- b) збір даних, їх систематизація, архівація, обробка, аналіз та прогноз;
- c) регулярне спостереження з метою відстеження тенденцій;
- d) механізм здійснення постійного нагляду за умовами та показниками розвитку ринку.

2. Під моніторингом ринку праці розуміють ...

- a) багаторівневу систему спостереження, збирання, оброблення, передавання, збереження й аналізу інформації про соціальні та економічні процеси певної території;
- b) безперервний процес системного статистичного спостереження стану ринку праці та його інститутів;
- c) процес поточного спостереження, контролю, оцінювання, аналізу і прогнозування соціально-економічних процесів у суспільстві на базі статистичних даних.

3. До інформаційної бази моніторингу ринку праці в Україні не входять ...

- a) матеріали державної централізованої та галузевої статистичної звітності;
- b) дані щодо розвитку фінансового ринку (інформація Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку);

- c) дані базових підприємств, не охоплених державною статистикою;
 - d) дані вибірових одноразових обстежень підприємств, груп населення, домогосподарств;
 - e) дані спеціальних соціологічних опитувань населення, трудових колективів та експертів.
- 4. До основних завдань МОП у сфері моніторингу ринку праці не належать ...**
- a) розробка міжнародних норм зі статистики праці;
 - b) контроль за використанням цих норм державами — членами МОП при підготовці національних статистичних даних про працю;
 - c) організація моніторингу національних ринків праці;
 - d) надання користувачам в усьому світі найважливіших узагальнених статистичних даних про працю.
- 5. Міжнародна стандартна класифікація всіх видів економічної діяльності ...**
- a) упорядковує підприємства за сферами економічної діяльності, враховуючи різновиди продукції або характер наданих послуг;
 - b) групує професії за чотирма рівнями та спеціалізацією;
 - c) передбачає групування зайнятого населення за окремими категоріями;
 - d) немає жодної вірної відповіді.
- 6. Соціологія праці — це галузева соціологічна теорія ...**
- a) предметом якої є освіта як соціокультурний інститут, її взаємодія з іншими інститутами та суспільством загалом;
 - b) що досліджує закономірності формування, функціонування та розвитку соціальних утворень у сфері праці й пов'язані з ними процеси та явища;
 - c) яка вивчає сутність, зумовленість, наслідки та управління конфліктом як соціальним явищем;
 - d) яка вивчає закономірності функціонування права в системі соціальних інститутів.

7. Соціологічне дослідження — це ...

- a) *аналіз соціальних явищ та процесів з використанням спеціальних методів, що дає змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності та розробити на підставі отриманих результатів рекомендації щодо покращення досліджуваного об'єкта;*
- b) *планомірний, науково організований процес збирання даних щодо масових соціально-економічних явищ та процесів шляхом їх реєстрації за спеціальною програмою, розробленою на основі статистичної методології;*
- c) *вивчення внутрішньо- та зовнішньокolleктивних зв'язків, яке дає можливість кількісно оцінити міжособистісні стосунки у малій (контактній) групі шляхом виявлення взаємних симпатій та антипатій.*

8. Залежно від обставин, у яких здійснюється спостереження, розрізняють такі його види:

- a) *запрограмоване, частково стандартизоване та неконтрольоване;*
- b) *польове та лабораторне;*
- c) *систематичне, епізодичне та випадкове;*
- d) *включене, невключене та частково включене.*

9. Процес соціологічного дослідження містить такі процедури:

- a) *концептуалізація;*
- b) *пізнання;*
- c) *інтерпретація понять;*
- d) *об'єктивізація первинних соціологічних даних.*

10. Структура програми соціологічного дослідження складається з таких розділів:

- a) *методологічного;*
- b) *методичного;*
- c) *процедурного;*
- d) *розвідувального.*

Тема 15

Міжнародна організація праці

У цій темі розповідається про історію створення та діяльність Міжнародної організації праці, окреслюється її структура та контрольні механізми. Розкривається зміст основних цільових програм у рамках стратегії діяльності організації: просування Декларації МОП; послідовне скасування дитячої праці; працеінтенсивні капіталовкладення; інвестиції у знання, професійне навчання та розширення можливостей працевлаштування; підвищення рівня зайнятості шляхом розвитку малих підприємств; охорона праці, гігієна на виробництві; економічна та соціальна захищеність у XXI ст.; посилення соціального партнерства. Також наведено загальний опис діяльності МОП в Україні.

Зміст теми

15.1. Історія створення та діяльності Міжнародної організації праці

15.1.1. Створення МОП та основні засади її діяльності

15.1.2. Історія розвитку та сучасний стан МОП

15.2. Структура та контрольні механізми МОП

15.3. Основні сфери діяльності

15.3.1. Програмна діяльність МОП

15.3.2. Діяльність МОП в Україні

15.1. Історія створення та діяльності Міжнародної організації праці

15.1.1. Створення МОП та основні засади її діяльності

Міжнародна організація праці (МОП, International Labour Organization) є спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй (ООН). Універсальна за своїм характером МОП з'явилася на соціальному ґрунті Європи та Північної Америки, які почали промислову революцію, генеруючи стрімке економічне зростання, що часто досягалося ціною найважчих людських страждань. Тож ідея прийняття міжнародного трудового законодавства виникла на початку ХІХ ст. у результаті міркувань морального та економічного плану щодо впливу промислової революції на людей. Ця ідея була підтримана багатьма видатними промисловцями, зокрема Р. Оуеном та Д. Леграном, а також низкою політичних діячів та економістів.

На той час висувалося три аргументи на користь прийняття міжнародних трудових норм. Перший з них мав гуманітарний характер і вказував на необхідність полегшити складну долю працівників. Однак ця ініціатива виходила не від них, а від промислового середнього класу. Організований робочий рух виник пізніше, коли у низці країн були скасовані різні перешкоди на шляху реалізації права на свободу об'єднання.

Другий аргумент мав політичне спрямування і підкреслював важливість зміцнення соціального миру в промислово розвинених країнах з метою попередження суспільних потрясінь. Політично прозорливі батьки-засновники МОП підтримали реформістські намагання працівників, щоб відгородити їх від комуністичної пропаганди, яка поширювалася в Європі після жовтневої революції 1917 р. в Росії.

Третій аргумент мав економічне підґрунтя та вказував на те, що міжнародне регулювання праці допоможе країнам вирівняти умови міжнародної конкурентоздатності.

Ці аргументи були зазначені у Преамбулі до Статуту МОП, ухваленого в 1919 р., який відкривається твердженням про те, що загальний та міцний мир може бути встановлений лише на основі соціальної справедливості. Потім вони були уточнені у Філадельфійській декларації 1944 р. [41]. І нині, в епоху глобалізації, вони звучать доречно як ніколи та залишаються ідеологічним фундаментом МОП.

Пропозиції історичних попередників МОП часто ігнорувалися урядами. Однак в останні десятиріччя XIX ст. їх підхопили різні громадські об'єднання, що особливо активно діяли у Франції, Німеччині та Швейцарії. Під впливом цих організацій ідея впровадження такого міжнародного законодавства поширилася в політичних, релігійних, наукових та економічних колах, а також вперше у сфері праці. Найбільш важливим результатом цього інтелектуального руху стало створення в 1901 р. в Базелі *Міжнародної асоціації правового захисту працівників*. На національному рівні захисному трудовому законодавству передували соціальні закони уряду Німеччини, прийняті протягом останніх двох десятиліть XIX ст.

У 1905–1906 рр. у Берні (Швейцарія) було проведено кілька дипломатичних конференцій, що завершилися прийняттям двох перших міжнародних трудових конвенцій: про регулювання нічної праці жінок та про припинення використання білого фосфору у виробництві сірників. У роки Першої світової війни профспілки провели кілька міжнародних зустрічей, учасники яких вимагали включення низки соціальних положень у майбутню мирну угоду, а також створення міжнародного органу, що займався б умовами праці. Також була висунута вимога компенсації за жертви, на які пішли працівники під час війни.

Акт про заснування МОП був розроблений Комісією з міжнародного трудового законодавства, створеною Паризькою мирною конференцією у 1919 р. Він став частиною XIII Версальської мирної угоди. Провідну роль у його розробці та прийнятті відіграли Франція і Велика Британія. Авторами англійського тексту, прийнятого Комісією за основу, були Г. Батлер та Е. Філен.

З моменту свого народження МОП набувала рис, що помітно відрізняли її від інших установ Ліги Націй, попередниці ООН

між двома світовими війнами. Тоді як становлення та діяльність Ліги відбувалися зі значними труднощами, МОП швидко перетворювалася на ефективно діючу організацію. Так, Генеральна конференція представників членів організації як керівний орган МОП ухвалила за перші два роки дев'ять конвенцій та десять рекомендацій, тобто працювала з великою віддачею. Секретаріат МОП, очолюваний такою видатною особистістю, як А. Тома, вів діалог з міністрами праці країн-членів.

Створена з метою вироблення міжнародних трудових норм та контролю за їх застосуванням, МОП перші 40 років свого існування спрямовувала основну частину зусиль на виконання цього головного завдання. Протягом 20 років — з 1919 до 1939 — було ухвалено 67 конвенцій та 66 рекомендацій. Спочатку норми охоплювали здебільшого умови праці. Так, перша Конвенція 1919 р. регламентувала робочий час, саме нею було встановлено тривалість робочого дня — відомі 8 годин — та тижня — 48 годин. Умови зайнятості стали предметом цілої низки норм.

15.1.2. Історія розвитку та сучасний стан МОП

У 1926 р. було прийнято важливе нововведення — Генеральна конференція представників членів організації створила механізм контролю за застосуванням норм, який існує і сьогодні, та сформувала Комітет експертів, що складався з незалежних юристів. Спочатку цей Комітет лише аналізував доповіді урядів про дотримання ратифікованих ними конвенцій та подавав власну щорічну доповідь Конференції. Згодом його мандат було розширено, тепер Комітет розглядає доповіді і щодо нератифікованих конвенцій.

Першим генеральним директором Міжнародного бюро праці (МБП), постійного секретаріату МОП, було обрано А. Тома (Франція), завдяки якому протягом 13 років МОП займала сильні позиції у світі. Його наступник Г. Батлер (Велика Британія) стикнувся з проблемою масового безробіття, породженого «великою депресією». Протягом усіх цих років представники працівників

та роботодавців на Конференції протистояли одні одним у питанні скорочення робочого часу без будь-яких видимих результатів. У 1934 р., за правління президента Ф.Д. Рузвельта, Сполучені Штати Америки, що не входили до Ліги Націй, стали членом МОП.

У травні 1940 р. новий директор МБП Д. Уайнант (США) з огляду на становище Швейцарії у центрі охопленої війною Європи, перемістив штаб-квартиру організації з Женеви до Монреалю (Канада). У 1944 р. делегати Генеральної конференції представників членів організації ухвалили Філадельфійську декларацію, яка стала додатком до Статуту і хартією цілей та завдань МОП. Декларація проголошує такі принципи [41]:

- праця не є товаром;
- свобода слова та свобода об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу;
- бідність у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту;
- усі люди, незалежно від раси, віри або статі, мають право на здійснення свого матеріального добробуту та духовного розвитку в умовах свободи та гідності, економічної стабільності та рівних можливостей.

Після Другої світової війни для МОП розпочалася нова епоха. Обрання у 1948 р. американця Д. Морса (США) генеральним директором МБП збіглося з відновленням діяльності МОП у сфері встановлення норм та початком її програми технічного співробітництва.

Конвенції, прийняті після Другої світової війни, стосувалися важливих проблем прав людини (свободи об'єднання, скасування примусової праці та дискримінації, а також низки технічних проблем у сфері праці). У 1948 р. була схвалена головна Конвенція про свободу об'єднання та захист права на організацію (№ 87), яка продовжує суттєво впливати на світ праці.

Протягом 22-річного перебування Д. Морса на посаді директора кількість держав — членів МОП зростає удвічі. Організація отримала універсальний характер, промислово розвинені країни опинилися у меншості стосовно країн, що розвиваються, бюджет збільшився у п'ять разів, а кількість співробітників МБП — в чотири.

У 1970 р. генеральним директором МБП став У. Дженкс (Велика Британія), який присвятив організації усе своє трудове життя. Він був одним з авторів Філадельфійської декларації та головним засновником спеціальної процедури розгляду скарг на порушення свободи об'єднання. Тоді ж з нагоди своєї 50-ї річниці МОП була удостоєна Нобелівської премії миру. На церемонії присвоєння престижної нагороди голова комітету з Нобелівських премій заявив, що МОП — одне з небагатьох створінь людства, якими воно може пишатися, — помітно вплинула на законодавство усіх країн.

Генеральний директор МБП Ф. Бланшар (Франція), який обіймав цю посаду з 1974 до 1989 р., зміг відвести від МОП серйозний удар, яким загрожувала криза, викликана рішенням США призупинити своє членство в організації (з 1977 до 1980 р.).

Наступником Ф. Бланшара став бельгієць М. Хансенн, перший генеральний директор після закінчення «холодної війни». Він взяв напрям на більшу децентралізацію діяльності та ресурсів у рамках політики активного партнерства. Декларація основних принципів та прав у світі праці [42], ухвалена Генеральною конференцією представників членів організації у червні 1998 р., ознаменувала собою загальне визнання зобов'язання, що випливає із самого факту членства в організації, поважати та активно реалізовувати основні права, які є предметом низки конвенцій МОП.

Основні риси Декларації 1998 р. можна стисло охарактеризувати так:

- зроблено акцент на важливості соціальної політики в сучасних умовах, нерозривному взаємозв'язку соціального прогресу й економічного зростання;

- конкретизовано основні цілі МОП в умовах глобалізації світової економіки;

- підкреслено особливе значення та сенс гарантій дотримання фундаментальних принципів і прав у сфері праці для підсилення зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням;

- підтверджено універсальний характер основних принципів і прав, закріплених у Статуті та Філадельфійській декларації.

У березні 1999 р. новий генеральний директор МБП Х. Сомавія (Чилі), перший представник південної півкулі, очолив організацію

та приєднався до міжнародного консенсусу про сприяння відкритому суспільству та відкритій економіці тією мірою, якою це принесе реальну вигоду простим людям та їхнім сім'ям. Х. Сомавія має наміри модернізувати тристоронню структуру організації та допомагати використовувати її так, щоб цінності МОП відігравали провідну роль у новій глобальній реальності.

З 28 травня до 14 червня 2008 р. в Палаці Націй у Женеві (Швейцарія) під головуванням міністра праці та трудових відносин цієї країни Е. Саламіна пройшла 97-ма сесія Генеральної конференції представників членів організації [131]. На конференцію, яка є найбільшим міжнародним форумом з обговорення соціальних і трудових проблем, прибуло понад 4000 делегатів від урядів, працівників і підприємців. Вони розглянули низку питань, зокрема відповідність політики країн-членів міжнародним трудовим стандартам, політику МОП на найближчі роки, питання сприяння зайнятості на селі для зменшення бідності, зростання продуктивності, розширення зайнятості та прискорення розвитку, бюджет організації тощо. Крім того, на конференції відбулася дискусія на високому рівні щодо глобальної продовольчої кризи, а також було відзначено День боротьби проти використання дитячої праці.

На одному з пленарних засідань міністр праці, зайнятості та соціального забезпечення Республіки Аргентина доктор К. Томада офіційно оголосив лауреатів другої щорічної премії МОП за дослідження в галузі гідної праці. Ними стали лауреат Нобелівської премії економіст Д. Стігліц та провідний канадський дослідник з питань праці Г. Аргурс.

На конференції відбулися вибори членів Адміністративної ради МОП на наступні три роки. Всі кандидати від працівників були обрані за списком, запропонованим Міжнародною конфедерацією профспілок (14 титулярних членів та 18 їхніх заступників). Від країн СНД до Адміністративної ради в черговий раз було обрано секретаря Федерації незалежних профспілок Росії Євгена Сидорова.

9 червня 2008 р. Генеральний директор Х. Сомавія презентував нову доповідь «Гідна праця — деякі майбутні стратегічні виклики», в якій вказав на зростання дисбалансу в зарплаті, зайнятості

й продуктивності та закликав вжити заходів щодо протидії «глобалізації без соціальної справедливості» [131].

На конференції було обговорено шляхи розширення допомоги з боку МОП країнам-членам у досягненні їхніх цілей у контексті глобалізації. Делегати також розглянули проблеми покращення працевлаштування, соціального захисту, основних прав та соціального діалогу, адже це той фундамент, на якому вибудовується гідна праця.

МОП формує міжнародні стандарти праці у вигляді конвенцій та рекомендацій, встановлюючи мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу створення та діяльності асоціацій, колективні переговори, заборону примусової праці, рівність можливостей і ставлення до працівника та інші стандарти, що регулюють умови й інші аспекти праці.

За умов дотримання відповідної процедури конвенції та рекомендації МОП стають частиною національного законодавства. Через свій універсальний характер вони можуть застосовуватися суддями у судовій практиці.

Головна мета МОП — сприяння соціально-економічному прогресу, підвищенню добробуту та поліпшенню умов праці людей, захист прав людини.

Основні завдання МОП:

- розробка узгодженої політики і програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем;
- розробка й ухвалення міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій та контроль за їх виконанням;
- допомога країнам-учасникам у вирішенні проблем зайнятості, зменшення безробіття і регулювання міграції;
- захист прав людини (на працю, об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, дискримінації тощо);
- боротьба з бідністю, за поліпшення життєвого рівня працівників, розвиток соціального забезпечення;
- сприяння професійній підготовці та перепідготовці працюючих і безробітних;
- розробка і здійснення програм у сфері поліпшення умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки й гігієни праці, охорони і відновлення довкілля;

— сприяння організаціям трудящих і підприємців у їхній спільній з урядами роботі щодо регулювання соціально-трудових відносин;

— розробка і здійснення заходів щодо захисту найуразливіших груп працівників (жінок, молоді, літніх людей, мігрантів).

Нині, за прогнозами МОП, через економічний спад чисельність безробітних в усьому світі може зрости на 50 мільйонів, при цьому майже 8 мільйонів, або одна п'ята цієї чисельності, може бути громадянами 51 держави регіону Європи та Центральної Азії, а близько половини з них — 27 країн — членів ЄС.

Тому 10 лютого 2009 р. на Восьмій регіональній зустрічі МОП було визначено необхідність розроблення комплексного підходу, щоб зупинити спіраль економічного спаду та побудувати нову економіку на майбутнє.

Х. Сомавія окреслив шість напрямів, на яких мають зосередитися уряди, роботодавці, працівники та МОП, а саме [110]:

- 1) забезпечення кредитних потоків та стимулювання попиту;
- 2) поширення соціального захисту та політики зайнятості, особливо щодо найбільш вразливих груп;
- 3) підтримка продуктивних підприємств, особливо малих;
- 4) забезпечення дотримання та просування основоположних принципів та прав у сфері праці;
- 5) посилення соціального діалогу та трипартизму;
- 6) підтримка і збільшення допомоги задля розвитку та інших інвестиційних потоків до вразливих країн.

«Минуле століття відзначено чудовими подіями, які були досягнуті завдяки загальній рішучості урядів країн-членів, працівників та роботодавців, направленими на створення соціальної справедливості», — підкреслив у своїй промові Гай Райдер, нинішній генеральний директор МОП.

Кількість членів МОП значно зросла за ці 100 років. Якщо у 1919 р. кількість учасників складала 44 країни, то у 2019 р., вона становила 187 країн. Роки минають, між тим, робота у напрямі впровадження норм соціального забезпечення, визначених у Міжнародній конвенції праці № 102, не втрачає своєї актуальності. Праця сьогодні

та 50–100 років тому дуже різняться, глобалізація економіки та інші виклики сучасності впливають на вивільнення робочих рук, але базові принципи соціальних зобов'язань залишаються непохитними.

У 2017 р. в рамках висунутої МОП Ініціативи століття, що стосується майбутнього сфери праці, була створена незалежна Глобальна комісія у складі 27 осіб під головуванням президента Південної Африки Сирила Рамафоси і прем'єр-міністра Швеції Стефана Левена. А у січні 2019 р. відбулася історична доповідь цієї комісії. Її метою було намітити кроки, необхідні для того, щоб в умовах безпрецедентних змін і проблем, пережитих сферою праці, забезпечити її краще майбутнє в інтересах всіх і кожного. Серед основних питань, що були розглянуті цією комісією:

- нові форми праці;
- інституційні наслідки змін характеру праці;
- безперервне навчання;
- забезпечення інклюзивності та гендерної рівності;
- статистична оцінка праці та добробуту;
- роль загального соціального захисту в побудові стабільного і справедливого майбутнього сфери праці.

15.2. Структура та контрольні механізми МОП

Відмінна риса МОП — трипартизм, її тристороння структура, в рамках якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців. У межах системи ООН МОП є унікальною організацією, в якій сторони роботодавців та найманих працівників мають рівні права з урядовою стороною в роботі керівних органів.

МОП заохочує трипартизм і в межах держав-членів, сприяючи соціальному діалогу між профспілками та роботодавцями, які беруть участь у розробці політики соціально-економічної галузі, а також низки інших питань.

До керівних органів МОП, згідно з її Статутом [41], належать:

1) *Генеральна конференція представників членів організації (General Conference of Members of the International Labour Organization)* — вищий орган, що збирається час від часу кожного разу, коли цього потребують обставини, але не рідше одного разу на рік;

2) *Адміністративна рада (Administrative authority)* — головний виконавчий орган, що обирається на Генеральній конференції на трирічний термін;

3) *Міжнародне бюро праці (МБП, the International Labour Bureau)* — орган, який виконує функції секретаріату МОП. Бюро вивчає питання для прийняття міжнародних конвенцій і рекомендацій, проводить спеціальні дослідження, добирає експертів і має два інститути:

— *Міжнародний інститут соціально-трудова досліджень (the International Institute of Social and Labour Researches);*

— *Міжнародний навчальний центр МОП (the International Educational Center).*

Отже, найвищим органом МОП є *Генеральна конференція представників членів організації*. Вона визначає загальні напрями роботи МОП, проблеми соціального стану у сфері праці, міжнародні норми праці у світлі конвенцій і рекомендацій, а також приймає резолюції з окремих питань діяльності МОП.

Конференція проводиться у червні кожного року в Женеві. Кожна держава-член має право послати на Конференцію чотирьох делегатів: двох від уряду і по одному від працівників та роботодавців [41]. Делегатів супроводжують радники. У складі делегацій від уряду в Конференції зазвичай беруть участь та виступають члени уряду, відповідальні за сферу праці у своїх країнах. Делегати від роботодавців та працівників можуть виступати та голосувати незалежно від урядів. Вони можуть голосувати проти представників свого уряду, а також один проти одного.

Конференція є *всесвітнім форумом для обговорення загальних трудових та соціальних проблем, міжнародних трудових норм; вона визначає загальну політику організації. Конференція ухвалює програму дій та бюджет МОП, що складається з внесків держав-членів.*

Головна мета бюджету МОП полягає у підтримці планів посилення цілеспрямованості стратегічної діяльності організації.

У період між конференціями роботою МОП керує *Адміністративна рада*, до якої входять, згідно зі Статутом МОП, 28 представників урядів, 14 представників працівників та 14 представників роботодавців [41]. Десять урядових місць у раді постійно закріплені за найбільш промислово важливими країнами, а саме: Бразилією, Китаєм, Францією, Німеччиною, Індією, Італією, Японією, Російською Федерацією, Великою Британією, США. Представники інших країн-учасниць обираються до Адміністративної ради делегатами урядів на Конференції на трирічний термін з урахуванням географічного розподілу. Роботодавці та працівники самі й окремо обирають своїх представників.

Ця виконавча рада проводить свої засідання тричі на рік в Женеві. Вона приймає рішення з політики МОП, визначає її програму та бюджет, які потім подаються на Конференцію для затвердження. Рада також обирає генерального директора МБП.

Адміністративна рада виконує такі завдання:

- спрямування роботи МОП у період між конференціями;
- втілення в життя рішень МОП, визначення порядку роботи конференцій МОП;
- керування діяльністю МБП, а також усіх комітетів, що створюються при Адміністративній раді.

Міжнародне бюро праці в Женеві є постійним секретаріатом Міжнародної організації праці, її штаб-квартирою, дослідницьким центром та видавництвом. Адміністративно-управлінські функції децентралізовані та здійснюються регіональними й місцевими відділеннями та бюро. Очолює секретаріат генеральний директор МБП, який, за Статутом МОП, призначається Адміністративною радою, працює за її інструкціями та відповідає перед нею за ефективну роботу Бюро й за будь-які інші питання, які можуть бути йому доручені [41].

Персонал МБП призначається генеральним директором згідно з правилами, затвердженими Адміністративною радою. За Статутом, він повинен обирати для роботи осіб різних національностей, певна кількість з яких має бути жінками.

До функцій МБП Статут МОП відносить:

- 1) збирання та поширення відомостей за усіма питаннями, що належать до міжнародного регулювання умов праці та положення працівників, зокрема, вивчення питань, які передбачається подати на розгляд Конференції з метою прийняття міжнародних конвенцій;
- 2) проведення різних спеціальних досліджень, які можуть бути йому доручені Конференцією або Радою;
- 3) підготовка документації за різними питаннями регламенту сесії Конференції;
- 4) надання допомоги урядам у розробці законів та правил на основі рішень Конференції;
- 5) виконання обов'язків, покладених на нього Статутом, щодо ефективного дотримання конвенцій МОП;
- 6) видання та поширення різноманітних публікацій, які стосуються проблем промисловості й праці та становлять міжнародний інтерес.

Адміністративній раді та Бюро допомагають в їхній діяльності *тристоронні комітети*, що охоплюють основні галузі промисловості, а також *комітети експертів* з таких питань, як професійне навчання, удосконалення методів управління, гігієна та охорона праці, трудові відносини, освіта працівників та особливі проблеми окремих категорій працівників — молоді, жінок, інвалідів та ін. Регулярно проводяться також *регіональні конференції* держав-членів МОП, які розглядають питання, що становлять для них особливий інтерес.

Застосування міжнародних трудових норм постійно контролюється МОП. Кожна держава-член зобов'язана регулярно подавати доповідь про законодавчі та практичні заходи, що вживаються з метою втілення в життя положень кожної конвенції, яку країна ратифікувала. Водночас вона повинна надсилати копії доповіді організаціям роботодавців та працівників, які також мають право надсилати інформацію.

Спочатку доповіді урядів вивчаються *Комітетом експертів з питань застосування конвенцій та рекомендацій*, до складу якого входять 20 авторитетних спеціалістів у правовій та соціальній сфері, які повністю незалежні від урядів і представляють лише самих себе.

Кожен рік Комітет направляє свою доповідь Генеральній конференції представників членів організації, де її ретельно вивчає тристоронній комітет, що складається з представників урядів, роботодавців та працівників.

На додаток до цих постійних контрольних процедур організації роботодавців та працівників мають можливість самі розпочати процедуру розгляду та подання представлення щодо держави-члена про передбачуване недотримання нею положень конвенції, яку вона ратифікувала. Якщо представлення приймається Адміністративною радою МОП до розгляду, вона формує тристоронній комітет для вивчення питання. Комітет направляє до Адміністративної ради доповідь зі своїми висновками та рекомендаціями.

Окрім того, будь-яка країна-учасниця може подати скаргу до Міжнародного бюро праці на іншу країну-учасницю, яка, на її думку, не забезпечила задовільне дотримання будь-якої конвенції, яку вони обидві ратифікували. Адміністративна рада має право створити *Комісію з розслідування скарг* та представити доповідь щодо цього питання. Ця процедура може також застосовуватися з ініціативи самої ради або за скаргою делегата конференції. Комісія з розслідування скарг виробляє рекомендації щодо заходів, яких слід вжити, якщо це буде визнано необхідним. Якщо уряд не приймає ці рекомендації, він має право передати спір до міжнародного суду.

З 1950 р. МОП запровадила спеціальну процедуру в галузі свободи об'єднання. Вона базується на розгляді скарг, представлених урядами або організаціями роботодавців і працівників на країну-учасницю, навіть якщо остання не ратифікувала відповідну конвенцію. Таке можливо тому, що держава, яка стала членом МОП, повинна дотримуватися принципу свободи об'єднання, закріпленого в Статуті організації. Такий механізм передбачає функціонування двох різних органів. Перший — це *Комісія з розслідування та примирення*, створення якої вимагає згоди відповідного уряду. Діяльність цього органу та Комісії з розслідування скарг подібна, а його доповіді підлягають публікації. Другим органом є *Комітет з питань свободи об'єднання*. Цей тристоронній комітет призначається Адміністративною радою з числа її членів. З дня свого

створення Комітет з питань свободи об'єднання розглянув більше 2000 справ, що охоплюють широке коло питань у сфері свободи об'єднання, як-от: арешт та зникнення профспілкових діячів, втручання у діяльність профспілок, запровадження законодавства, що суперечить принципам свободи об'єднання, тощо. Комітет збирається тричі на рік — в березні, травні та листопаді.

Міжнародний інститут соціально-трудових досліджень, заснований 1960 р. у Женеві, проводить аналіз політики й обговорення політичних питань, які мають значення для діяльності МОП та її держав-членів, а також забезпечує співпрацю між організацією, міжнародними науковими та політичними колами. Основні питання його діяльності пов'язані з функціонуванням інститутів праці у контексті економічного зростання та соціальної справедливості. Нинішня робоча програма інституту зосереджена на дослідженні зміни відношень між працею і суспільством, бізнесом і суспільством, з метою виявлення, як профспілки та організації роботодавців можуть сприяти стабілізації ринку, людському розвитку та соціальній єдності. Інститут також займається вивченням зміни ролі держави.

У своїй роботі Інститут використовує дослідницькі мережі, проводить зустрічі з питань соціальної політики, організовує курси і семінари, розробляє навчальні програми для студентів та стажерів, публікує наукові матеріали.

Міжнародний навчальний центр МОП знаходиться у м. Турині (Італія). Центр має велику навчальну базу й ефективно розробляє та впроваджує різноманітні програми, тісно пов'язані з першочерговими цілями МОП та інших агенцій ООН, зокрема навчальні, що сприяють економічному і соціальному розвитку держав-членів МОП та соціальних партнерів. Також на базі центру проводиться навчання менеджерів вищого і середнього рівнів у приватному та державному секторах, директорів інститутів та систем професійного навчання, лідерів організацій працівників та роботодавців, державних службовців, соціальних партнерів, відповідальних за реалізацію соціальної політики, забезпечення гендерної рівності, управління людськими ресурсами. Майже 70 000 осіб із 176 країн світу пройшли навчання у центрі з часу його відкриття у 1965 р.

З 1991 р. до центру звертаються різноманітні агенції ООН з метою участі у навчальних програмах чи проходження навчання, необхідного для вдосконалення системи управління, розбудови кадрового потенціалу. У 1996 р. було створено Коледж персоналу ООН з метою підтримки тренерів та зміцнення співпраці між різними агенціями та програмами ООН — миротворчими, з питань прав людини, соціального та економічного розвитку.

Центр підтримує технічну співпрацю МОП та бере участь у численних її програмах, насамперед у Міжнародній програмі ІПЕК з викоренення найгірших форм дитячої праці, Програмі стратегій та засобів боротьби проти соціальної ізоляції та бідності СТЕП, Міжнародній програмі розвитку малих підприємств та програмі «Більше робочих місць вищої якості для жінок».

МОП — один з найбільших ресурсних центрів інформації, аналізу та методології щодо вирішення питань у сфері праці. Дослідження супроводжують і зміцнюють практичну діяльність МОП.

Видавничу діяльність слід особливо виділити серед багатьох функцій МОП. Видання, присвячені питанням соціального забезпечення, гігієни праці, соціально-трудових відносин, трудового законодавства, навчання, розвитку управління та іншим життєво важливим аспектам сфери праці, — цінне джерело інформації для всіх, хто займається трудовими питаннями. «Міжнародний огляд зайнятості» та «Міжнародний огляд праці» містять актуальну інформацію й аналіз важливих соціальних та економічних тенденцій. Дослідження, проведені МОП, викладені у численних публікаціях, присвячених різним питанням, наприклад: гендерній рівності, фінансовій кризі в Азії, насиллю на роботі, підготовці менеджерів, ролі колективних переговорів у функціонуванні ринку праці.

Четверте видання «Енциклопедії МОП з охорони і гігієни праці» (друкована та електронна версія на компакт-диску) відоме в усьому світі та містить інформацію про останні досягнення у сфері гігієни праці.

МОП також займається виданням статистичних, юридичних і бібліографічних матеріалів, що виходять як у друкованій, так і в інтерактивній електронній версії.

У системі ООН Бюро статистики МОП — центральний орган серед тих, що займаються статистикою праці, зокрема питаннями:

- накопичення і поширення інформації про статистику праці;
- розробки посібників щодо ефективного збирання достовірних та порівнянних статистичних даних про працю;
- надання технічної допомоги національним органам, що відповідають за статистику праці.

«Щорічник статистики праці» — вичерпний збірник даних зі статистики праці з усіх куточків світу, містить дані про економічно активне населення, зайнятість і безробіття, робочий час, споживчі ціни, професійний травматизм, страйки і локаути. Його дані доповнюються відомостями видання «Джерела і методи: статистика праці» (технічний посібник до «Щорічника» і «Бюлетеня статистики праці»). Інформація «Щорічника» також існує у вигляді бази даних LABORSTA. Інші бази даних МОП дають оцінку і прогнози стану економічно активного населення, оплати праці, робочого часу, доходу домогосподарств та членства у профспілках. Бюлетень статистики праці видається щоквартально й містить додатки з останньою інформацією та місячними і кварталними даними про зайнятість, безробіття, робочий час, оплату праці та споживчі ціни. Спеціальний щорічний додаток «Статистика оплати праці, робочого часу та цін на продукти харчування» містить результати жовтневого дослідження МОП.

Бібліотека МОП пропонує багатомовне зібрання понад 1,5 мільйона книжок, звітів, журналів, текстів національних законодавств, статистичних збірників, електронних джерел інформації з усіх питань у сфері праці. Бібліотека розробляє унікальну бібліографічну базу LABORDOC щодо соціальних та трудових питань, що публікуються різними мовами, видаються в електронному вигляді, на компакт-дисках та розміщуються на сайті МОП в Інтернеті. Міжнародна документація з трудових питань видається 10 разів на рік.

Бібліотека — центральний вузол світової мережі документаційних центрів у штаб-квартирі МОП та у регіональних офісах. Крім інформаційного забезпечення та розробки бази даних LABORDOC, персонал бібліотеки також займається виданням «Тлумачного

словника МОП» (50-те видання надруковане у 1998 р.) та розробляє проекти і навчальні курси для бібліотекарів.

15.3. Основні сфери діяльності

15.3.1. Програмна діяльність МОП

У програмі та бюджеті МОП виділені чотири стратегічні цілі:

- 1) сприяти та втілювати в життя основні принципи та права у сфері праці;
- 2) розширювати можливості жінок і чоловіків для отримання гідної зайнятості та доходів;
- 3) збільшувати охоплення та ефективність соціального захисту для всіх;
- 4) зміцнювати трипартизм та соціальний діалог.

Під кожен стратегічну ціль розроблено низку міжнародних цільових програм (програм Інфокус), що мають високий пріоритет, результативність та практичну цінність і дають змогу сконцентрувати й об'єднати зусилля з метою досягнення максимальної віддачі та охоплення.

Цільові програми в рамках стратегічних цілей такі:

- просування Декларації МОП;
- послідовна ліквідація дитячої праці, сприяння розвитку;
- інвестиції в знання, професійне навчання та розширення можливостей працевлаштування;
- підвищення рівня зайнятості шляхом розвитку малих підприємств;
- працеінтенсивні капіталовкладення;
- економічна та соціальна захищеність у XXI ст.;
- безпека і продуктивність через охорону та гігієну праці;
- зміцнення соціального діалогу.

Стурбованість міжнародної спільноти процесом глобалізації та соціальними наслідками лібералізації торгівлі була однією

з рушійних сил ухвалення Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці. Підтримка визнаних в усьому світі трудових норм для соціального розвитку була, зокрема, висловлена під час Всесвітньої зустрічі на вищому рівні в інтересах соціального розвитку в Копенгагені у 1995 р. На конференції міністрів Світової організації торгівлі (СОТ) в Сінгапурі 1996 р. знову була підтверджена прихильність держав до основних загальноновизнаних трудових норм та висвітлено значення МОП як авторитетної установи, що займається питаннями трудових норм та їх встановленням. Водночас були відхилені спроби використання трудових норм у протекціоністських цілях.

У червні 1998 р. Генеральна конференція представників членів організації ухвалила Декларацію МОП основних принципів та прав у світі праці [42]. Одна з цільових програм МОП (Програма Інфокус), як зазначалося вище, має на меті просування зазначеної Декларації, що розглянуто нижче.

Програма Інфокус Просування Декларації

Основні завдання:

- 1) пропагувати Декларацію в країнах та регіонах, а також на міжнародному рівні;*
- 2) поглиблювати усвідомлення того, як ці принципи та права сприяють розвитку, демократії та рівності й допомагають розширити можливості працюючих жінок та чоловіків;*
- 3) сприяти політиці, спрямованій на практичну реалізацію цих принципів та прав в умовах розвитку кожної країни.*

Декларація МОП стала новим підтвердженням того, що країни — члени організації мають намір дотримуватися, сприяти застосуванню та добросовісно втілювати в життя принципи, які стосуються права на свободу об'єднання та визнання права на колективні переговори, скасування усіх видів примусової чи обов'язкової праці, реальної заборони дитячої праці та дискримінації в галузі праці та занять тощо.

У Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці підкреслюється, що усі члени організації зобов'язані дотримуватися цих основних принципів незалежно від того, ратифікували вони відповідні конвенції МОП (див. *табл. 15.1*) чи ні.

Таблиця 15.1

Основні конвенції МОП

Номер Конвенції	Рік затвердження	Назва	Зміст
1	2	3	4
29	1930	Про примусову чи обов'язкову працю	Вимагає заборони примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах. Допускаються певні винятки, як-от: військова служба, виправні роботи, що контролюються належним чином, праця у надзвичайних обставинах, таких як військові дії, дії під час пожежі, землетрусів тощо [98]
87	1948	Про свободу об'єднання та захист права на організацію	Встановлює право усіх працівників і роботодавців на створення організації та вступ до неї на свій вибір без отримання попереднього дозволу, гарантії свободи їх діяльності без втручання органів державної влади [98]
98	1949	Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів	Передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій працівників та роботодавців від взаємного втручання, а також заходи сприяння колективним переговорам [98]
100	1951	Про рівну винагороду	Вимагає встановлення рівної оплати для чоловіків та жінок за працю рівної цінності [98]
105	1957	Про скасування примусової праці	Забороняє використання будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці як засобу політичного примушування або перевиховання, покарання за прояв політичних або ідеологічних поглядів, мобілізації трудових ресурсів, встановлення трудової дисципліни, покарання за участь у страйках або дискримінації [98]

1	2	3	4
111	1958	Про дискримінацію в галузі праці та занять	Передбачає проведення національної політики, спрямованої на усунення дискримінації під час найму, професійної підготовки, стосовно умов праці за ознакою раси, кольору шкіри, статі, віри, політичних поглядів, національного або соціального походження, на сприяння рівності можливостей та ставлення [98]
138	1973	Про мінімальний вік для прийому на роботу	Має на меті ліквідувати дитячу працю; встановлює, що мінімальний вік для прийому на роботу не повинен бути нижчим за вік завершення обов'язкової освіти [98]

Програма Інфокус

Послідовна ліквідація дитячої праці, сприяння розвитку

Міжнародна програма ліквідації дитячої праці (ІПЕК) йде далі за спроби звільнити дітей від роботи. Її мета полягає у сприянні розвитку шляхом надання самим дітям можливості навчатися, а їм батькам — працювати в нормальних умовах, отримувати гідний дохід та соціальний захист. У Програмі особлива увага приділяється такій важливій категорії, як дівчатка, а також прихованим формам зайнятості, зокрема залученню до секс-індустрії, діяльності як домашньої прислуги та іншим неприпустимим формам дитячої праці.

Захист дітей є однією з найважливіших складових політики, спрямованої на встановлення соціальної справедливості та загального миру. Дитяча праця йде у розріз із намаганням розвивати людський потенціал, забезпечувати якісні робочі місця та гідні умови праці, боротися з бідністю. Така праця завдає шкоди здоров'ю та навчанню дітей і навіть призводить до їх загибелі. Під терміном «найгірші форми дитячої праці» МОП має на увазі всі форми рабства або практику, подібну до рабства, а саме:

— працю дітей, які ще не досягли восьмирічного віку, в шахтах на глибині 30 метрів під землею по вісім годин на день — у напівтемряві, майже без вентиляції;

- працю дітей, відданих відробляти борги, які їхні сім'ї ніколи не зможуть виплатити;
- працю хлопчиків з безнадійно бідних сімей, змушених виконувати непосильні роботи на землі;
- працю дівчаток, які працюють домашньою прислугою з ранку до пізньої ночі;
- працю дітей, які потерпають від сексуальної експлуатації, що травмує їх настільки, що вони ніколи не зможуть повернутися до нормального життя.

Міжнародна програма викоринення найгірших форм дитячої праці — ІПЕК (International Programme on the Elimination of Child Labour, ІРЕС), що реалізується МОП, є найбільшою у світі програмою технічного співробітництва у сфері дитячої праці. Вона розпочалася у 1992 р. за фінансової підтримки Німеччини і сьогодні об'єднує зусилля майже 90 країн у боротьбі проти дитячої праці, стимулює, спрямовує та підтримує національні ініціативи з прийняття політичних рішень та вжиття практичних заходів.

Програма спрямована на послідовне викоринення дитячої праці шляхом розширення можливостей окремих країн та сприяння поширенню всесвітнього руху боротьби із цим явищем. Визнаючи, що проблему дитячої праці неможливо вирішити швидко, керівництво ІПЕК наголошує на першочерговості дій, які покладуть кінець крайнім формам такої праці. Крім того, в рамках ІПЕК особлива увага приділяється дітям, які перебувають в особливо вразливому становищі, — тим, кому менше 12 років, а також працюючим дівчаткам-підліткам.

ІПЕК сприяє розвитку та застосуванню захисного законодавства, підтримує партнерські організації у виробленні та впровадженні заходів, спрямованих на попередження дитячої праці, вивільнення дітей з небезпечних робіт та прийняття альтернативних рішень як перехідного заходу на шляху до її викоринення.

Нарешті, в рамках ІПЕК популяризуються та підтримуються успішні проекти, ведеться робота, спрямована на врахування цієї програми у розробці національними урядами політики соціально-економічного розвитку.

Програма Інфокус
Інвестиції в знання, професійне навчання
та розширення можливостей працевлаштування

У більшості країн внесок як приватного, так і державного секторів у розвиток людських ресурсів залишається недостатнім. У цільовій програмі підвищення знань, кваліфікації та індивідуальних можливостей працевлаштування передбачено різні шляхи збільшення інвестицій у розвиток людських ресурсів з метою збільшення рівня зайнятості. Особлива увага надається потребам у професійній підготовці вразливих груп працівників, зокрема в неформальному секторі.

Ніколи ще чисельність повністю та частково безробітних у світі не досягала таких масштабів. МОП відіграє визначну роль у пом'якшенні несприятливих соціальних наслідків всесвітньої економічної кризи. Розвиток зайнятості є основним політичним пріоритетом в усьому світі, він має стати також основним економічним пріоритетом, бо коли немає роботи, мало що залишається і від прав працівників.

Окрім реагування на конкретні запити та вжиття заходів прямого впливу, МОП відіграє роль провідної агенції у реалізації різних видів спільної діяльності у сфері зайнятості з іншими установами системи ООН та міжнародними фінансовими організаціями. МОП проводить дослідження та сприяє обміну думками в усьому світі про ефективні шляхи розвитку зайнятості, а її консультативні послуги й діяльність у рамках технічного співробітництва є важливими засобами підтримки якісної зайнятості на національному рівні.

Хоча більшість країн наразі надає велике значення професійній підготовці, інвестиції приватного та державного секторів у розвиток людських ресурсів залишаються недостатніми. Ринок праці, система освіти та професійної підготовки часто занадто повільно реагують на швидкі зміни у сфері виробництва. Ринкові сигнали слабо стимулюють професійну підготовку, водночас зберігається серйозна нерівність у доступі

до можливостей навчання та виходу на ринок праці, особливо для жінок.

МОП займається цими проблемами в рамках нової цільової програми підвищення знань, кваліфікації та індивідуальних можливостей працевлаштування. Ця програма передбачає тісну співпрацю між урядами, роботодавцями та працівниками й сприятиме розширенню доступу вразливих категорій працівників, особливо молоді, інвалідів і безробітних, до професійної підготовки та ринку праці, їх економічній і соціальній інтеграції. Вона також передбачає збільшення капіталовкладень у розвиток людських ресурсів, особливо у неформальному секторі, з метою підвищення продуктивності та відповідно доходів. Програма також охоплює заходи з підсилення служб зайнятості та їх здатності активно реагувати на потреби ринку праці, що змінюються.

У сфері реабілітації завдання полягають у підвищенні поваги до прав людей з обмеженими можливостями та розвитку підтримуючого оточення для сприяння їх соціальній та економічній інтеграції, зокрема залученню до сфери праці. Такими є й цілі Конвенції МОП про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з обмеженими можливостями № 159.

Програма Інфокус Підвищення рівня зайнятості шляхом розвитку малих підприємств

Ця програма спрямована на сприяння створенню значної кількості якісних робочих місць на малих підприємствах. У цій сфері МОП має величезний практичний досвід за такими напрямками, як розвиток підприємств, навчання підприємництва, умови праці, мікрокредитування, розвиток неформального сектора, регулюючі та фінансові структури, організація та представництво малого бізнесу.

Важливе значення для створення робочих місць має стабільне зростання підприємств. Зусилля МОП спрямовані на появу якісних і стабільних робочих місць на виробництвах усіх типів. Акцент

робиться на підтримці малих підприємств та модернізації мікропідприємств у неформальному секторі, який генерує найбільшу кількість робочих місць в усьому світі.

Програма спрямована на поширення можливостей зайнятості на малих та мікропідприємствах шляхом підтримки надання ефективних послуг і створення сприятливого законодавчого й регулюючого середовища. Особлива увага також приділяється поліпшенню якості робочих місць на малих підприємствах і гендерній рівності. Окрім того, програма сприяє створенню мереж малих підприємств, організації їх представництва з метою впливу на процес прийняття рішень, що стосуються їхніх інтересів, у політичній та економічній сферах.

Діяльність у цьому напрямі також здійснюється *Міжнародною програмою малих підприємств*. Ця програма технічного співробітництва була розпочата МОП з метою надання допомоги державам-членам у втіленні положень *Рекомендації про створення робочих місць на малих та середніх підприємствах*, ухваленої Міжнародною конференцією праці 1998 р. В рамках програми надається можливість використовувати різнобічний досвід МОП та її напрацювання для підготовки і впровадження програм розвитку малих підприємств на основі методики навчання підприємництву «Починайте та вдосконалюйте свій бізнес».

Програма Інфокус

Працеінтенсивні капіталовкладення

Ця програма передбачає створення робочих місць на працеінтенсивних відновлювальних роботах, професійну підготовку та навчання підприємництва, а також розвиток малих підприємств. Програма сприяє економічному розвитку на місцевому рівні з метою забезпечення ефективності вживаних дій на основі соціальної згоди.

Працеінтенсивний підхід підтримується МОП і в контексті інвестицій у громадські роботи з розвитку інфраструктури, де необхідно розумно поєднувати використання ручної праці та відповідних, як правило, нескладних машин. Цей метод, що успішно розвивається МОП упродовж останніх 20 років, має додаткову перевагу, оскільки сприяє

розвитку життєздатної місцевої будівельної індустрії, партнерству державного і приватного секторів у питаннях фінансування та проведення робіт, допомагає організаційно підсилити місцеві спільноти, які визначають свої запити щодо розвитку інфраструктури та їх черговість, ведуть переговори з представниками державної влади про виділення більших ресурсів та здійснюють контроль за їх розподілом.

Програма Інфокус

Економічна та соціальна захищеність у XXI столітті

«Незахищеність» стала ключовим словом 1990-х рр. У країнах, що розвиваються, переважна більшість населення тривалий час перебувала у стані незахищеності, але навіть у промислово розвинених країнах багато людей відчують занепокоєння і невпевненість у своїх правах у суспільстві та у сфері праці. МОП прагне виявити фактори, що підривають захищеність, та розробити політичні рішення, які зміцнили б її, звертаючи особливу увагу на країни та суспільні групи з низьким доходом, зокрема на потреби жінок.

Можливість користуватися соціальним захистом — основним правом кожної людини — стверджується Філадельфійською декларацією МОП та низкою міжнародних трудових норм. Однак у багатьох країнах ще досить важко втілити положення Декларації у життя. МОП використовує всі можливі засоби в рамках своєї компетенції, щоб держави могли забезпечити соціальний захист усім верствам суспільства, а також поліпшувати умови праці та її охорону.

Нині більше половини населення світу живе поза системами соціального захисту. У багатьох країнах звичайні форми соціального захисту не реалізуються в повному обсязі. У час глобалізації, появи більш гнучких ринків праці, поширення неформальних видів зайнятості зростає кількість людей, позбавлених соціального захисту. Нестабільність породжує страх, бідність та соціально безвідповідальну поведінку, заважає повній реалізації потенціалу людей як працівників і членів суспільства.

Програма МОП економічної та соціальної захищеності у XXI ст. визнає: якщо надмірна захищеність може спричинити пасивність,

то адекватна економічна і соціальна захищеність — головна передумова продуктивної праці та людської гідності у глобальній економіці майбутнього. У програмі розглядаються такі питання:

- з яких причин окремі особи та соціальні групи не мають належного соціального захисту;
- як нові системи соціального забезпечення можуть доповнити або змінити традиційні системи;
- як можна удосконалити функціонування системи соціального захисту та розширити сферу охоплення нею;
- як можна узгодити необхідність гнучкості ринку праці із соціальним захистом?

Зважаючи на тенденцію, що простежується протягом останніх років, значна частина економічно активного населення буде займатися неформальною трудовою діяльністю і в цьому разі також потребуватиме соціального захисту. Зростатиме кількість людей, праця яких матиме гнучкий характер і які будуть частіше змінювати трудовий статус, удосконалювати навички й уміння, неодноразово виходити зі складу робочої сили і знову з'являтися на ринку праці у різні періоди свого життя. Перед політичними колами, роботодавцями та профспілками стоїть завдання забезпечити інтеграцію гнучкості, соціальної захищеності та національної політики.

МОП розробила три взаємопов'язані програми розвитку систем соціального забезпечення в усьому світі, які передбачають:

- 1) реформування і розширення систем соціального забезпечення;
- 2) поліпшення їх функціонування та управління ними;
- 3) створення мережевих структур надання соціальної допомоги, попередження бідності, розширення соціального захисту.

Програма Інфокус

За безпечну працю: безпека і продуктивність через охорону та гігієну праці

Внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань щонайменше 1 мільйон людей у світі гине протягом одного року. Цільова програма з питань охорони і гігієни праці

та навколишнього середовища має на меті підвищення рівня обізнаності людства щодо масштабів та наслідків нещасних випадків і травматизму на виробництві, професійних захворювань, забезпечення базової захищеності усіх працівників відповідно до трудових норм, а також сприяє розширенню можливостей держав — членів МОП, зокрема їх промисловості, розробляти та впроваджувати політику й програми профілактики нещасних випадків, виробничого травматизму та професійних захворювань, а також охорони праці. Основна увага зосереджена на шкідливих професіях.

Нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання все ще залишаються серйозною проблемою як у промислово розвинених країнах, так і у країнах, що розвиваються. За оцінками МОП, кожного року трапляються 250 мільйонів нещасних випадків, щонайменше 335 тисяч із них — смертельні, реєструються 160 мільйонів професійних захворювань, яких можна було б уникнути. В цілому за рік внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань помирає більше 1 мільйона людей у світі, й, цілком імовірно, ця цифра занижена. Однак масштаби та серйозність цієї проблеми усвідомлені ще недостатньо.

Низька ефективність заходів у цій сфері, особливо у країнах, що розвиваються та з перехідною економікою, зумовлена неадекватним розумінням проблеми та браком інформації. Інвестиційні рішення часто ухвалюються без урахування аспектів охорони та гігієни праці, збереження довкілля.

У цій сфері МОП запроваджує заходи у двох напрямках: по-перше, налагодження контактів і створення об'єднань шляхом реалізації пілотних проєктів, на які можуть посилатися уряди, соціальні партнери, громадські організації, групи з питань прав людини, здійснюючи пропаганду; по-друге, програма МОП підтримує дії на національному рівні через надання технічної допомоги, спрямованої насамперед на шкідливі професії. Програма передбачає розробку інструментів управління, служб моніторингу та інформаційних служб, завданням яких є попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, охорона здоров'я

і збереження добробуту працівників, а також охорона навколишнього середовища.

Міжнародний інформаційний центр безпечної та здорової зайнятості (International Occupational Safety and Health Information Centre — CIS) — всесвітня служба, завданням якої є збирання та поширення інформації щодо попередження нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Більше 120 національних інститутів у світі співпрацюють з центром. Тут також займаються публікацією «Енциклопедії з безпеки і гігієни праці» МОП. У її 4-му виданні (1998 р.) більше 1000 статей. Це авторитетне в усьому світі джерело інформації міжнародного характеру з усіх аспектів безпеки праці й охорони здоров'я (у травні 2000 р. 4-те видання «Енциклопедії» російською мовою вийшло на компакт-диску).

Програма Інфокус Зміцнення соціального діалогу

Програма розроблена з метою поширення позитивних наслідків соціального діалогу як такого і як засобу дій, що мають важливе значення для успішного досягнення усіх стратегічних цілей МОП. Зазначене сприятиме застосуванню діалогу соціальними партнерами на усіх рівнях.

Основні напрями програми:

- сприяння соціальному діалогу;*
- зміцнення інститутів соціального діалогу;*
- зміцнення учасників соціального діалогу: роботодавців і працівників, відповідних урядових структур.*

Особливе значення надаватиметься виявленню позитивної практики та факторів, що поліпшують представництво, імідж та ефективність соціальних партнерів шляхом проведення пропагандистських кампаній на захист соціального діалогу, поширення інформації про практичне значення соціального діалогу.

Зазначених цілей можна досягти лише за умови вживання багатоглядних заходів, погоджених з працівниками, роботодавцями й урядом.

Зміцнення трипартизму і соціального діалогу — одна зі стратегічних цілей, які МОП поставила перед собою, щоб сконцентрувати свої зусилля на активізації тристоронньої співпраці, ролі та діяльності її партнерів (урядів, організацій роботодавців і працівників) та розвитку їх потенціалу щодо ведення й розширення соціального діалогу.

Запровадження в дію законів і забезпечення їх дотримання, колективні переговори та інші форми співпраці між урядом, роботодавцями та працівниками — важливі методи утвердження соціальної справедливості. Законодавство регламентує норми соціального захисту, але при укладанні колективних угод вони можуть визначатися на вищому рівні.

МОП допомагає урядам країн, організаціям роботодавців і працівників підтримувати конструктивні трудові відносини, реформувати трудове законодавство так, щоб воно відповідало соціально-економічним змінам, сприяло поліпшенню умов праці.

15.3.2. Діяльність МОП в Україні

Україна є державою — членом МОП з 1954 р. З 1 червня 1996 р. МОП представлена в Україні Національним кореспондентом Міжнародного бюро праці в Україні. Базовим документом для співробітництва між Україною і МОП нині є програма «Політика активного партнерства. Національні цілі для України». Підписання цього документа забезпечило послідовність, узгодженість і взаємодоповнюваність національних заходів, проектів МОП та ін. в Україні, а також довготривалість отриманих результатів [132].

Нині понад 60 конвенцій МОП ратифіковано Україною та є частиною національного законодавства.

Діяльність МОП в Україні охоплює основні питання соціальної політики:

- розвиток ринку праці;
- сприяння зайнятості та розвитку професійного навчання;
- соціальний захист і соціальна захищеність;

- реформування трудового законодавства і статистики праці;
- соціально-трудові відносини і заробітна плата;
- гендерна рівність і викоренення найгірших форм дитячої праці;
- запобігання поширенню ВІЛ/СНІДу у сфері праці;
- запобігання торгівлі людьми.

Україна також є учасницею значної кількості двосторонніх міждержавних угод щодо регулювання відносин у галузі праці й соціальної сфері. Так, у 1993 р. укладено угоду «Про трудову діяльність і соціальний захист громадян Російської Федерації і України, що працюють за межами своїх держав», у 1996 р. аналогічну угоду укладено між урядами України та Республіки Білорусь, у 1997 р. — між урядами України та Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян обох країн.

Співробітництво між Україною та Міжнародною організацією праці вже давно набуло системного та послідовного характеру. За роки незалежності України її співпраця з МОП відбувалася у рамках понад 20 проектів технічного співробітництва, що охоплювали найбільш важливі пріоритети та потреби уряду й соціальних партнерів в Україні, зокрема: реформування трудового законодавства; забезпечення свободи об'єднань та розбудова потенціалу організацій профспілок і роботодавців; викоренення найгірших форм дитячої праці; запобігання торгівлі людьми; запобігання випадкам захворювання на ВІЛ/СНІД у сфері праці; забезпечення соціально-економічної захищеності працівників; професійне навчання незайнятого населення та професійна реабілітація осіб з обмеженими можливостями. МОП надавала технічну та експертну допомогу у питаннях реформування законодавства у сфері соціального забезпечення, реформування статистики праці, розроблення та апробації інтегрованих показників гідної праці та ін.

Агентства системи ООН в Україні підписали Рамкову програму допомоги ООН для України (United Nations Development Assistance Framework, UNDAF). Цей стратегічний документ окреслював співробітництво між Україною та ООН у 2006–2010 рр. Його

метою було надання підтримки та допомоги Україні, оскільки вона прямує до демократії, повного захисту прав людини та сильної економіки.

UNDAF була основою для всіх заходів, що мали реалізовуватися ООН у партнерстві з українським урядом. Так, UNDAF разом з національними потребами та пріоритетами стала основою для першої Програми гідної праці, підписаної між МОП та Україною, яка була реалізована у 2006–2007 рр. Управління Програмою здійснювалося через мережу, до якої входили Субрегіональне бюро МОП у Будапешті, Національний кореспондент МОП у Києві, департамент ЄВРОПА та технічні відділи штаб-квартири МОП у Женеві. Національний кореспондент разом із Субрегіональним бюро МОП у Будапешті відігравали координуючу роль. МОП продовжувала співпрацю з іншими партнерами, такими як ПРООН, ЮНЕЙДС, Фонд народонаселення ООН, ЮНІСЕФ, ВООЗ, Світовий банк та Делегація ЄС.

Програма гідної праці МОП стала ключовим елементом державної соціальної політики, програм дій багатьох організацій профспілок та роботодавців. Незалежне оцінювання Програми гідної праці в Україні, що здійснювалося у 2007 р., показало, що як національні тристоронні партнери, так і міжнародні партнери підтвердили адекватність присутності МОП в Україні. Що ж до технічної співпраці, то очікування національних політиків стосовно експертизи та адвокації МОП у сфері трудового законодавства, соціального діалогу та трипартизму цілком виправдалися. Водночас реалізація першої Програми гідної праці для України не була здійснена у повному обсязі, що підтвердило потребу у більш активному залученні до неї організацій роботодавців та профспілок, а також у подовженні програмного періоду до 4–5 років.

У цьому контексті основною метою нової Програми гідної праці на 2008–2011 рр. (згідно з Меморандумом про взаєморозуміння між Міністерством соціальної політики України і Міжнародною організацією праці) мало стати сприяння гідній праці і як фактору продуктивності, і як ключовому елементу розвитку соціальної та трудової сфер в Україні. Програма визначила основні цілі

та очікувані результати спільних заходів, які мали реалізовуватися МОП спільно зі сторонами соціального партнерства в Україні, зокрема: зміцнення спроможності урядових установ та соціальних партнерів покращувати управління ринком праці; вдосконалення формування політики зайнятості, сприяння рівним можливостям на ринку праці; підвищення ефективності політики соціального захисту з наданням особливої уваги вразливим групам.

За результатами реалізації попередніх програм та Програми гідної праці на 2012–2015 роки, МОП було окреслено моменти, які слід ураховувати у подальшій роботі, а саме:

- впровадження Програми гідної праці, здійснення технічного співробітництва з МОП і реалізація всіх заходів МОП в Україні вимагають дуже чіткого планування, координації та взаємодії;

- стратегія Програми гідної праці повинна бути достатньо гнучкою для того, щоб ефективно реагувати на розвиток ситуації у політичній, економічній та соціальній сферах;

- уряд і його інституції потребують дуже оперативної реакції з боку агентств системи ООН, зокрема МОП, донорів та інших партнерів (обміну досвідом і найкращою практикою в різних сферах);

- насичена програма реформ ринку праці та соціальної політики, ініційованих урядом, вимагає залучення власних кваліфікованих кадрів МОП і виділення достатніх ресурсів;

- наглядовий орган Програми гідної праці, функціонуючий під егідою національної тристоронньої ради, не працював. Необхідно вдосконалити систематичний моніторинг і планування діяльності.

Тому у рамках усеосяжної теми «Гідна праця для всіх» МОП зосередилась у своїй роботі в Україні в період із 2016 до 2019 р. на трьох пріоритетах програми для країни:

- 1) сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання;

- 2) сприяння ефективному соціальному діалогу;

- 3) покращення соціального захисту і умов праці.

Сфера і масштаб роботи МОП в Україні у підсумку залежатимуть від можливості залучення додаткових донорських ресурсів і об'єднання наявних ресурсів із ресурсами інших партнерів.

Ключові слова: Адміністративна рада, Генеральна конференція представників членів організації, Міжнародна організація праці, Міжнародний інститут соціально-трудо­вих досліджень, Міжнародний навчальний центр, Міжнародне бюро праці.

Контрольні запитання та завдання

1. Коли і де була утворена МОП?
2. Перерахуйте основні напрями діяльності МОП.
3. Окресліть структуру та контрольні механізми МОП.
4. Опишіть повноваження Генеральної конференції представників членів МОП.
5. У чому полягають функції Адміністративної ради?
6. Розкрийте цілі і напрями діяльності Міжнародного бюро праці.
7. Розкрийте основні напрями діяльності Міжнародного інституту соціально-трудо­вих відно­син.
8. Розкрийте зміст основних цільових програм у рамках стратегічних цілей МОП.
9. Які ви знаєте конвенції МОП та в чому полягає їх зміст?
10. Дайте загальний опис діяльності МОП в Україні.

Тест

1. Створення Міжнародної організації праці було зумовлене ...

- а) необхідністю здійснення глибоких змін у сфері соціально-трудо­вих відно­син;*

- b) загрозою соціального протесту та революції;
 - c) необхідністю розв'язання соціальних проблем шляхом проведення тристоронніх переговорів;
 - d) значним відставанням соціального розвитку від економічного;
 - e) всі відповіді правильні.
- 2. Міжнародна організація праці утворена в ...**
- a) 1909 р.;
 - b) 1901 р.;
 - c) 1919 р.;
 - d) 1899 р.
- 3. До основних завдань МОП не належить ...**
- a) створення, прийняття та контроль за дотриманням законів про працю;
 - b) технічне співробітництво;
 - c) боротьба з бідністю;
 - d) розробка програм покращення умов праці;
 - e) захист прав людини.
- 4. Вищим органом МОП є ...**
- a) Міжнародний навчальний центр;
 - b) Міжнародне бюро праці;
 - c) Генеральна конференція представників членів організації;
 - d) Адміністративна рада.
- 5. Структурна складова МОП, що виконує роль її секретаріату, — це ...**
- a) Генеральна Конференція представників членів МОП;
 - b) Міжнародний навчальний центр;
 - c) Адміністративна рада;
 - d) Міжнародне бюро праці.
- 6. У 1905–1906 рр. у Берні (Швейцарія) було проведено кілька дипломатичних конференцій, які завершилися прийняттям двох перших міжнародних трудових конвенцій:**
- a) «Про свободу об'єднання та захист права на організацію» та «Про рівну винагороду»;

- b) «Про дискримінацію в галузі праці та занять» та «Про мінімальний вік для прийому на роботу»;
 - c) «Про регулювання нічної праці жінок» та «Про припинення використання білого фосфору у виробництві сірників»;
 - d) «Про примусову чи обов'язкову працю» та «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів».
7. Кожна держава — член МОП має право послати на Генеральну конференцію представників членів організації своїх делегатів у кількості:
- a) один від уряду і по одному від працівників та роботодавців;
 - b) два від уряду і два від працівників;
 - c) два від уряду і по одному від працівників та роботодавців;
 - d) один від уряду і по два від працівників та роботодавців.
8. У період між конференціями роботою МОП керує Адміністративна рада, до якої, згідно зі Статутом МОП, входять ...
- a) 20 представників урядів, 10 представників працівників та 10 представників роботодавців;
 - b) 20 представників урядів, 14 представників працівників та 14 представників роботодавців;
 - c) 28 представників урядів, 14 представників працівників та 14 представників роботодавців;
 - d) 28 представників урядів та 28 представників працівників;
 - e) немає правильної відповіді.
9. До основних завдань Адміністративної ради не належать такі:
- a) створення мережових структур надання соціальної допомоги, попередження бідності, розширення соціального захисту, спрямування роботи МОП у період між конференціями;

- b) реформування трудового законодавства і статистики праці;*
- c) втілення в життя рішень МОП, визначення порядку роботи конференцій МОП;*
- d) керування діяльністю МБП, а також усіх комітетів, що створюються при Адміністративній раді.*

10. Україна є державою — членом МОП з ...

- a) 1934 р.;*
- b) 1940 р.;*
- c) 1954 р.;*
- d) 1968 р.*

ТЛУМАЧНИЙ СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ І ПОНЯТЬ

Абсолютна чисельність населення (absolute population) — показник, який характеризує загальну чисельність населення, тобто кількість людей, які мешкають на певній території у певний момент часу, і є найпершим показником, з якого починається аналіз будь-якого населення та змін у ньому. Абсолютна чисельність населення є моментним показником, бо належить до точного часового моменту.

Абсолютний приріст (скорочення) чисельності населення (pure increase (reduction) of the population) — різниця між величинами чисельності населення в ті чи інші моменти часу (зазвичай за рік).

Абсолютний розмір природного приросту (pure (absolute) size of natural increase) — різниця між кількістю народжених та кількістю померлих.

Адміністративна рада (administrative authority) — головний виконавчий орган Міжнародної організації праці (МОП), що обирається на Генеральній конференції представників членів організації на трирічний термін. Завдання Адміністративної ради: спрямування роботи МОП у період між конференціями; втілення в життя рішень МОП, визначення порядку роботи конференцій МОП; керування діяльністю МБП, а також усіх комітетів, що створюються при Адміністративній раді.

Активна політика зайнятості (active employment policy) — політика, спрямована на підвищення конкурентоздатності людини у боротьбі за робочі місця шляхом навчання, перепідготовки, сприяння самозайнятості, індивідуальній діяльності, допомоги у працевлаштуванні, професійного консультування тощо. Відповідно до змісту активної політики, кожна працездатна людина має самостійно заробляти кошти

для забезпечення своєї родини, а держава лише виступає посередником, надаючи громадянам можливість зайнятості.

Американська модель політики зайнятості (American model of a policy of employment) — модель, спрямована на створення робочих місць, які не вимагають високої продуктивності, для переважної більшості економічно активного населення. При цьому формально зменшується безробіття, але зростає кількість людей з низькими доходами.

Аналіз «вартість — ефективність» (“cost-effectuality” analysis) — аналіз витрат на конкретні функції у грошовій формі порівняно з такими грошовими зисками, як зростання виробництва, скорочення простоїв тощо. Наприклад, загальна ефективність програм робіт щодо запобігання або скорочення плинності кадрів на підприємстві (розроблених на базі результатів аудиторської перевірки) може бути розрахована шляхом зіставлення результатів — економії від скорочення плинності та витрат, зокрема на утримання кадрової служби. При цьому економія від скорочення плинності кадрів містить як прямі витрати — безпосередньо на звільнення працівника (співбесіда, оформлення документів тощо) та пов’язані з наймом нового працівника, так і непрямі — зниження продуктивності праці працівника перед звільненням, погіршення моральної атмосфери у колективі, збільшення понаднормового навантаження інших зайнятих у зв’язку з відкриттям вакансії.

Аналіз «витрати — зиски» (“debit-interest” analysis) — аналіз витрат на конкретні функції, наприклад навчання, у грошовій формі порівняно з нематеріальними зисками, як-от: ставлення до праці, здоров’я, безпека.

Аналіз процесів управління організацією (analysis of managerial processes of the organization) — аналіз, який забезпечує оцінювання тенденцій розвитку системи управління і позицію персоналу щодо процедур прийняття управлінських рішень.

Аналіз процесу внутрішньовиробничої комунікації (analysis of process of the internal industrial communication) — аналіз, який дає можливість оцінити характерні для організації схеми спілкування та принципи, закладені в основу формування організаційної культури та філософії підприємства.

Аналітичний план (analytical plan) — план, який передбачає наявність інформації, достатньої для формулювання описової гіпотези. Його метою є перевірка висунутої гіпотези шляхом проведення вибіркового або монографічного дослідження, анкетування, використання статистичних методів.

Аналітичні методи нормування праці (analytical methods of work rationing) — методи, що передбачають ділення операції чи комплексу робіт на складові елементи, ретельний аналіз їхнього змісту, дослідження чинників, що визначають тривалість кожного елемента, проектування нового, більш раціонального складу операції з урахуванням прогресивного виробничого досвіду.

Анкетування (questioning) — опитування з використанням спеціального документа — анкети, що містить запитання, відповіді на які фіксуються респондентом письмово.

Архетип (первісний тип) відтворення населення (archetype of the population's increase) — тип відтворення населення, що характеризується високою неконтрольованою народжуваністю поряд з високою смертністю.

Асиметричність інформації на ринку праці (asymmetric information on a labor market) — ситуація, коли одна зі сторін знає більше за іншу, але приховує цю інформацію у власних інтересах.

Атестація робочих місць (personnel rating) — комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності.

Аудит (audit) — перевірка даних бухгалтерського обліку і показників фінансової звітності суб'єкта господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про її достовірність в усіх суттєвих аспектах та відповідність вимогам законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку або інших правил (внутрішніх положень суб'єктів господарювання) згідно з вимогами користувачів.

Аудит дотримання трудового законодавства (auditing of the observance of labor legislation) — система контролю щодо істинності інформації, відображеної у фінансовій звітності, бухгалтерському обліку та первинних документах, щодо повноти, об'єктивності, достовірності та дотримання законодавства у сфері праці та розрахунків з її оплати.

Аудит кадрової документації (auditing of the personnel documentation) — вивчення особистих справ, трудових книжок працівників, електронної бази даних (якщо вона є), архіву та управлінських документів, що стосуються працівників, аналіз посадових інструкцій, регламентів роботи, положень про підрозділи, розпорядчих документів та інструкцій з техніки безпеки й охорони праці; підготовка звіту за станом кадрової документації; розробка плану заходів щодо відновлення і виправлення документації, наповнення й архівації особистих справ; підготовка проекту оптимізації потоків управлінської документації.

Аудит людських ресурсів (auditing of the human resources) — система контролю за дотриманням встановленого порядку обліку персоналу та роботи з управління ним, регламентована трудовим законодавством України та локальними нормативними актами підприємства.

Аудит розрахунків зі страхування (auditing of calculations on insurance) — система заходів щодо збирання інформації, яка характеризує дотримання підприємствами нормативних

актів, що регулюють питання формування фондів на соціальні потреби та їх використання, а саме: законів України «Про пенсійне забезпечення», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» та ін., постанов Кабінету Міністрів, положень, інструкцій щодо порядку нарахування внесків та надання соціальної допомоги.

Аудит соціально-трудової сфери (auditing of social and labour sphere) — система заходів щодо збирання інформації, яка характеризує дотримання законодавства у сфері праці, її оцінки та аналізу, узагальнення та розроблення практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності діяльності підприємства у напрямі організації праці та регулювання соціально-трудових відносин.

Баланс населення (balance of the population) — співвідношення між чисельністю населення певної території на дві дати та її компонентами: кількість населення на початок періоду плюс число народжених, мінус число померлих, плюс число прибулих, мінус число вибулих дорівнює чисельності населення на кінець періоду, або: кількість населення на початок періоду плюс природний приріст населення, плюс міграційний приріст населення дорівнює чисельності населення на кінець періоду. Баланс населення використовується для визначення одного невідомого компонента на основі інших відомих, зокрема, міграційного приросту за період між двома переписами населення. Якщо чисельність населення на початок і на кінець періоду відома, то міграційний приріст дорівнює різниці загального і природного приросту населення за цей період.

Безкоштовно працюючі члени сім'ї (free-of-charge working members of the family) — особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, яке очолює родич, що живе у тому ж домашньому господарстві (якщо ця діяльність належить до економічної).

Безробітні за МОП (following ILO methodology, the unemployed) —

особи віком 15–70 років (zareєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мали роботи (прибуткового заняття); активно шукали роботу або намагались організувати власну справу; впродовж найближчих двох тижнів були готові приступити до роботи, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу. До категорії безробітних також належать особи, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді; zareєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу; навчаються за направленням служби зайнятості.

Безробіття (unemployment) — соціально-економічне явище, за якого людина може, здатна, бажає працювати, але не може знайти роботу; це дисбаланс на ринку праці, коли пропозиція праці перевищує попит на неї. Причому такий дисбаланс між попитом та пропозицією може бути як у кількісному, так і в якісному відношенні.

Безробіття вимушене (involuntary unemployment) — соціально-економічне явище, яке виникає, коли людина, яка бажає працювати, не має можливості робити це з певних причин. Вимушене безробіття зумовлене перепадами ринкової кон'юнктури і різниться своєю тривалістю. Якщо людина не може знайти роботу більше року, безробіття вважається *довгостроковим*. Воно переходить у так зване *застійне* безробіття, наслідком якого є втрата трудових навичок, а іноді й розпад соціально-психологічних основ особистості.

Безробіття добровільне (voluntary unemployment) — соціально-економічне явище, яке виникає через небажання працівника виконувати певну роботу за визначену заробітну плату або за несприятливих умов праці тощо.

Безробіття інституційне, або безробіття очікування, — явище, яке безпосередньо пов'язане з державною політикою ринку праці, зайнятості, з системою оподаткування, гарантованим мінімумом оплати праці, системою соціального забезпечення, розмірами і порядком надання допомоги по безробіттю, поінформованості населення щодо наявних вакансій і можливостей. Можна вважати, що інституційне безробіття стрімко зростає з поширенням соціального компоненту в ринковій економічній системі.

Безробіття конверсійне (conversion unemployment) — соціально-економічне явище, пов'язане зі скороченням виробництва при його конверсії або зі змінами структури попиту на робочу силу.

Безробіття молодіжне (youth unemployment) — соціально-економічне явище, зумовлене тим, що молодь після закінчення вищих або середніх спеціальних навчальних закладів не знаходить попиту на свою працю внаслідок відсутності кваліфікації, досвіду роботи чи з інших причин.

Безробіття приховане (hidden unemployment) — соціально-економічне явище, яке виникає внаслідок спаду виробництва та неадекватного скорочення зайнятості. Економічною причиною існування прихованого безробіття є падіння реальної заробітної плати.

Безробіття приховане неофіційне (hidden illegal unemployment) — соціально-економічне явище, пов'язане з надлишковою чисельністю внутрішньовиробничих працівників та тих, хто шукає роботу самостійно, але звертається до служби зайнятості. Розміри і форми існування цієї частини прихованого безробіття визначаються за допомогою проведення спеціальних вибіркового обстежень. Характерними ознаками неофіційного прихованого безробіття можуть бути неповне та неефективне використання робочого часу, недостатнє використання кваліфікаційних та професійних здібностей працівників тощо.

Безробіття приховане офіційне (hidden legal unemployment) — соціально-економічне явище, зумовлене наявністю безробітних осіб, зареєстрованих офіційною статистикою: осіб, які перебувають у вимушених відпустках з ініціативи адміністрації, та осіб, змушених працювати в умовах неповного робочого часу.

Безробіття сезонне (seasonal unemployment) — різновид фрикційного безробіття, що виникає у випадках, коли причини, які мають кліматичний характер, призводять до тимчасових, але таких, що повторюються, коливань.

Безробіття структурне (structural unemployment) — соціально-економічне явище, зумовлене зміною структури господарювання. Структурне безробіття є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли в результаті НТП відбуваються важливі зміни в техніці, технології та організації виробництва, що змінюють структуру попиту на робочу силу. Ці зміни призводять до того, що попит на деякі професії зменшується або взагалі зникає, а на інші, яких раніше не існувало, виникає та зростає. «Структурні» безробітні не можуть знайти роботу без відповідної перепідготовки, додаткового навчання чи зміни місця проживання. Проявами структурного безробіття є конверсійне та технологічне, які охоплюють тих працівників, чия кваліфікація, навички і вміння не можуть бути використані на нових робочих місцях. Передумовами структурного безробіття є зміни у структурі сукупного попиту на робочу силу внаслідок науково-технічних, технологічних зрушень, а також зміни у структурі споживчого попиту.

Безробіття технологічне (technological unemployment) — безробіття, яке виникає при переході до нових технологій, наприклад, при автоматизації виробництва скорочується кількість робочих місць низької кваліфікації, що збільшує чисельність безробітних.

Безробіття фрикційне (frictional unemployment) — безробіття, пов'язане переважно з плинністю кадрів (з пошуком або

очікуванням роботи). Це безробіття буває серед осіб, які зайняті пошуками робочого місця, що відповідає їхній кваліфікації та індивідуальним уподобанням щодо умов праці. Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, адже частина працівників, які тимчасово втратили роботу, переходить з низькооплачуваної, малопродуктивної роботи на вищеоплачувану та продуктивну. Це означає більші доходи для робітників і раціональний розподіл людських ресурсів, отже, більший реальний обсяг національного продукту.

Безробіття циклічне (cyclical unemployment) — безробіття, яке виникає внаслідок циклічних спадів, коли відбувається скорочення обсягів виробництва. За таких умов сукупний попит на робочу силу скорочується, зайнятість знижується, а безробіття зростає. Промислові цикли та цикли покриття тривалістю 8–10 років залежать від темпів оновлення основних фондів, ступеня їх фізичного зносу та інших причин. Подолання циклічного безробіття передбачає розвиток виробництва та створення нових робочих місць.

Валова міграція (total migration), бруто-міграція — сукупність мігрантів на певній території за певний період. Обчислюється як сума прибулих та вибулих для окремої територіальної одиниці. Валова міграція характеризує міграційний обіг, абсолютні розміри міграції.

Вибіркове обстеження домогосподарств з питань економічної активності (вибіркове обстеження робочої сили — WOPC) (selective inspection of the households on questions of economic activity) — обстеження населення, що проводяться за місцем постійного проживання спеціально підготовленими обліковцями (інтерв'юерами) шляхом безпосереднього опитування осіб, які входять до складу домогосподарств. Такі обстеження базуються на вибіркових методах спостереження, проводяться за методологією МОП.

Використання трудового потенціалу (use of labour potential) —

процес споживання результатів праці найманих працівників з метою вироблення благ та надання послуг, докладання підприємницьких навичок, знань для ефективного ведення власної справи.

Вимір доходу (measurement of income) — показник, який відображає

можливості доступу людей до матеріальних ресурсів, необхідних для гідного існування, зокрема ведення здорового способу життя, забезпечення територіальної та соціальної мобільності, обміну інформацією й участі у житті суспільства.

Вимір здоров'я (measurement of health) — показник, який відображає

можливість людей прожити тривале й здорове життя.

Вимір освіченості (erudition measurement) — показник, який відображає

можливості людей здобувати знання і розвивати здібності для повноправної та багатогранної участі в житті сучасного суспільства та значимого особистого внеску в це життя.

Вимушена міграція (compelled migration) — сукупність територіальних

переміщень, пов'язаних з постійною чи тимчасовою зміною місця проживання людей за незалежними від них обставинами, як правило, всупереч їхньому бажанню (стихійні лиха, промислові аварії, екологічні катастрофи, етнічні конфлікти, військові дії, порушення основних прав і свобод громадян). Слід відрізняти її від *примусової міграції*, в основі якої лежать розпорядження цивільної або військової адміністрації (висилка, депортація тощо). У міжнародному праві жертви вимушеної міграції визначаються як біженці або переселені особи. У законодавстві деяких країн існує також категорія «вимушені переселенці» для людей, які змушені або мають намір залишити місце свого постійного проживання через переслідування та погрози щодо них або членів їхніх сімей.

Виробіток (output) — прямий показник рівня продуктивності

праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг),

виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника за звітний період. Залежно від одиниць виміру витрат праці виробіток може бути годинним, денним, місячним, річним.

Виробіток годинний (hour output) — показник продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої за одну відпрацьовану людино-годину. Це найбільш об'єктивний показник виробітку, адже він враховує фактичний (чистий) час роботи.

Виробіток денний (day output) — показник продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленої за один відпрацьований людино-день. У цьому показнику враховується час фактичної роботи, а також перерв і простоїв. Величина денного виробітку залежить від рівня годинного виробітку та середньої тривалості робочого дня.

Виробіток місячний (month output) — показник продуктивності праці, що визначається кількістю продукції, виробленої за місяць, яка припадає на одного середньооблікового працівника за звітний період. Величина місячного виробітку залежить від денного виробітку та кількості відпрацьованих у середньому за місяць днів одним робітником.

Виробіток річний (year output) — показник продуктивності праці, що визначається співвідношенням річного обсягу виробництва продукції до середньооблікової чисельності працівників за рік.

Виробничий процес (production) — сукупність цілеспрямованих дій, в результаті застосування яких предмети праці перетворюються на готову продукцію.

Відкритий ринок праці (opened labour market) — усе економічно активне населення, яке шукає роботу та потребує профорієнтації, підготовки й перепідготовки, а також усі вакантні

робочі та учнівські місця в усіх секторах економіки. Його *офіційну частину* складають безробітні та вакансії, зареєстровані у Державному центрі зайнятості населення, а також учнівські місця у системі професійно-технічної освіти (куди входять як державні, так і недержавні заклади професійної освіти). *Неофіційну частину* відкритого ринку праці складають ті попит (вакансії, учнівські місця) та пропозиція робочої сили, які не охоплені послугами органів працевлаштування та формальної професійної освіти. Потреба у працевлаштуванні тут задовольняється на основі безпосередніх контактів між роботодавцями та особами, які шукають роботу.

Відпрацьований час (worked hours) — показник, що вимірюється у людино-годинах працівників, які фактично працювали на підприємстві, включно з тими, які були зайняті неповний робочий день (тиждень), виконували надурочну роботу, працювали у вихідні та святкові (неробочі) дні або понад місячну норму (поза графіком), а також у людино-годинах надомників.

Відрядна форма оплати праці (piece rate pay) — форма оплати праці, за якої розмір заробітку прямо пропорційно залежить від кількості та якості праці, виходячи з установленої відрядної розцінки.

Відтворення населення (reproduction of population) у широкому сенсі — відновлення його чисельності, статево-вікового, сімейного складу та всіх інших його структур і властивостей, передусім соціально-економічних. Під відтворенням населення у вузькому сенсі розуміють безперервний, постійно повторюваний процес зміни поколінь через народження і смерть.

Внутрішній, або первинний ринок праці (primary labour market) — система довгострокових соціально-трудова відносин, обмежених рамками одного підприємства, за яких заробітна плата й розміщення працівників визначається адміністративними правилами і процедурами. До внутрішнього ринку належать

штатні працівники, які володіють високою кваліфікацією, зорієнтовані на специфіку підприємства, досвідчені та високопродуктивні.

Внутрішня міграція (internal migration) — переміщення населення в межах однієї країни, без перетину державного кордону. Наприклад, переїзд в інше місто (село), район, область тощо. Розрізняють міграцію сільського та міського населення, міжміську міграцію та міграцію в сільській місцевості, тобто міграційні потоки «село — місто», «місто — місто», «місто — село», «село — село». Вирішальне значення має міграція «село — місто», проте з розвитком *урбанізації* підвищується роль міграції «місто — місто». У внутрішній міграції розрізняють міграцію в межах великих територіальних одиниць (наприклад, області, краю, економічного району) та між ними. Залежно від напрямку переміщення виділяють *внутрішньорайонну, міжрайонну, внутрішньообласну, міжобласну міграцію*.

Втрати робочого часу (working hours lost) — час, який можна було використати для роботи, але не відпрацьований з причин неявок з дозволу адміністрації (зокрема, неявки з ініціативи адміністрації), простоїв, прогулів та страйків.

Галузева угода (branch agreement) — угода, яка регулює галузеві норми щодо нормування й оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі); встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості; трудових відносин; умов і охорони праці; житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку; умов зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті

праці. Порівняно з генеральною галузева угода не може погіршувати становище трудящих.

Генеральна конференція представників членів Міжнародної організації праці (General Conference of Members of the International Labour Organization) — вищий орган Міжнародної організації праці (МОП), що збирається час від часу кожного разу, коли цього потребують обставини, але не рідше одного разу на рік. Конференція визначає загальні напрями роботи МОП, проблеми соціального стану у сфері праці, міжнародні норми праці у світлі конвенцій і рекомендацій, а також приймає резолюції з окремих питань діяльності МОП.

Генеральна угода (general agreement) — угода, що регулює основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин щодо гарантій праці та забезпечення продуктивної зайнятості; мінімальних соціальних гарантій оплати праці та доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя; розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціального страхування; трудових відносин, режиму роботи та відпочинку; умов охорони праці та навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці. Така угода встановлюється між Кабінетом Міністрів України, Українською спілкою промисловців, профспілковими організаціями України.

Глобалізація економіки (globalization of economics) — процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливого зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій тощо.

Гнучкість ринку праці (flexibility of a labour market) — комплекс заходів соціально-економічного, виробничого та юридичного

характеру, спрямований на пристосування діяльності підприємства до мінливих умов господарювання. Вона передбачає оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці, тобто попиту, пропозиції та цін, що виявляються відповідно у зміні обсягу, структури, якості й ціни робочої сили; територіальну та професійну мобільність працівників; гнучкість підприємства, яка виявляється у своєчасному регулюванні обсягів продукції, що випускається, за зміни зовнішніх умов, та використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами; різноманітність форм наймання і звільнення, професійно-кваліфікаційної перепідготовки; гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу, режимів роботи, розподілу робочого часу та диференціації заробітної плати; різноманітність методів і форм зайнятості та соціальної допомоги.

Гранична дохідність праці (Marginal Revenue Product, MRP_L) — приріст сукупного доходу від використання у виробництві додаткової одиниці праці.

Гуманізація праці (humanity of work) — комплекс заходів у сфері організації праці щодо винагороди за неї та зміни структури управління підприємством. Гуманізація праці передбачає насамперед протидію так званій «деградації праці», що характеризується антигуманною спрямованістю і вступає у протиріччя зі стратегічними суспільними інтересами.

Демографічна ситуація (demographic situation) — стан демографічних процесів, складу та розміщення населення якоїсь території чи країни в цілому в певному році чи періоді. Опис демографічної ситуації охоплює характеристику народжуваності, смертності і загальних закономірностей відтворення населення, а також шлюбності, розлучуваності, формування сім'ї, інколи — змін у складі населення як передумови і результату цих процесів. Серед джерел приросту населення виділяється, як правило, міграція. Під час дослідження демографічної ситуації в регіоні з великим обсягом міграції слід брати

до уваги вплив притоку та відтоку мігрантів на зміни чисельності та складу населення.

Демографічне навантаження (demographic loading) — узагальнююча кількісна характеристика вікової структури населення, яка показує навантаження на суспільство та економіку непродуктивного населення (населення непродуктивного віку). Визначається різними співвідношеннями чисельності укрупнених вікових груп: дітей (0–14 років), людей похилого віку і старих (60 років і старших), працездатних. В Україні демографічне навантаження розраховують відповідно до чинних законодавчих актів про працю.

Демографічне старіння (demographic aging) — процес старіння населення, що характеризується збільшенням частки людей похилого віку та старих у загальній чисельності населення. Старіння населення є результатом тривалих демографічних змін, зрушень у характері відтворення населення, народжуваності й смертності та їх співвідношенні, а також частково міграції.

Демографічний компонент трудового потенціалу суспільства (demographic component of labour potential of a society) — компонент, який характеризує можливості покращення якості населення регіону через зміни кількості реального та потенційного населення працездатного віку. Він виявляється через низку таких показників-ознак: чисельність населення, його статеві-віковий склад, очікувана середня тривалість життя при народженні тощо.

Демократизація трудового життя (democratization of a labor life) — процес, який передбачає детальний розгляд усіх скарг та пропозицій, широке застосування узгоджених процедур, участь зайнятих у процесі прийняття виробничих рішень.

Депопуляція (depopulation) — зменшення абсолютної чисельності населення будь-якої країни чи території або звужене його

відтворення, за якого чисельність наступних поколінь менша за чисельність попередніх. Реально депопуляція настає, коли величина загального коефіцієнту смертності перевищує величину загального коефіцієнту народжуваності, тобто спостерігається зменшення населення.

Державна статистика (state statistics) — централізована система збирання, опрацювання, аналізу, поширення, збереження, захисту та використання статистичної інформації.

Державна статистична діяльність (state statistical activity) — сукупність дій, пов'язаних з проведенням державних статистичних спостережень та наданням інформаційних послуг, спрямована на збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичної інформації, забезпечення її достовірності, а також удосконалення статистичної методології.

Державне регулювання зайнятості (state regulation of employment) — сукупність економічних, адміністративних, законодавчих та інших заходів впливу на зайнятість.

Державні соціальні гарантії (state social guarantees) — встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Державні соціальні стандарти (state social standards) — законодавчо встановлені соціальні норми та нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій. До соціальних стандартів належать показники характеристики рівня життя (дійсного та бажаного). Вони формують уявлення про ті матеріальні та духовні блага або їх сукупності, які здатні забезпечити «нормальні» (для певної країни або

часу), «гідні» (з точки зору населення) рівень та якість життя. Базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти.

Дискримінація (discrimination) — свавільне, незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин (найчастіше найманих працівників). При дискримінації порушуються принципи рівності можливостей на ринках праці.

Дисперсія (dispersion) — виявлення чинників, що найістотніше впливають на властивості досліджуваного об'єкта.

Дисциплінарна відповідальність (disciplinary responsibility) — вид відповідальності працівника за вчинення дисциплінарного порушення, зокрема порушення дисципліни праці, що полягає у застосуванні власником або уповноваженим ним органом стягнення, оголошення догани або звільнення з роботи.

Діяльність (activities) — це активна взаємодія людини з навколишнім середовищем, завдяки чому вона досягає свідомо поставленої мети, що виникла внаслідок прояву у неї певної потреби.

Добробут (welfare) — це забезпеченість людей життєво необхідними матеріальними та нематеріальними благами.

Добровільна міграція (voluntary migration) — міграція, яка здійснюється за власним бажанням мігранта.

Додаткова робота (additional job) — інша, крім основної, робота (заняття) за контрактом або трудовою угодою (сумісництво, тимчасова робота тощо).

Документальний метод (documentary method) — метод, який передбачає використання інформації, що міститься на паперових та магнітних носіях.

Домогосподарство (household) — сукупність осіб, які разом живуть та ведуть спільне господарство.

Доходи грошові (money incomes) — доходи, що складаються з надходжень грошей у формі оплати праці, соціальних трансфертів, доходів від власності, підприємницької діяльності, продажу продукції особистого підсобного господарства, аліментів, гонорарів, благодійної допомоги тощо.

Доходи загальні (aggregates profits) — доходи, що складаються з грошових доходів, вартості спожитої продукції, отриманої з підсобного господарства, пільг і субсидій на оплату житлово-комунальних послуг, грошової оцінки допомоги від родичів.

Доходи натуральні (natural incomes) — доходи, що охоплюють продукцію особистого підсобного господарства, яка використовується на особисте споживання, а також трансферти в натуральній формі.

Доходи номінальні (nominal incomes) — доходи, що охоплюють усю суму кінцевих доходів.

Доходи реальні (real incomes) — номінальні доходи, скориговані на індекс споживчих цін, що визначається як зміна вартості основних споживчих товарів і послуг за визначений період, виражена у відсотках.

Доходи сукупні (total incomes) — доходи, що охоплюють загальні доходи, заощадження, позики, повернуті домогосподарствам борги.

Економіка праці (labour economics) — динамічна, суспільно організована система, в якій відбувається відтворення робочої сили, тобто її виробництво (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації тощо), розподіл, обмін і споживання, а також забезпечуються умови і процес взаємодії усіх складових праці.

Економічний компонент трудового потенціалу суспільства (economic component of labour potential of a society) — компонент, який забезпечує функціональність і розвиток трудового потенціалу відповідно до суспільних потреб. Його сутнісним елементом виступає потреба у праці, що формується під впливом матеріально-технічних факторів та пов'язана з рівнем освіти, кваліфікації та характером професії.

Економічно активне населення (economically active population) — особи віком 15–70 років, які протягом певного періоду забезпечують пропозицію праці для виробництва товарів і послуг. До економічно активних належать зайняті і безробітні особи.

Економічно неактивне населення (economically inactive population) — особи, які не мають роботи і не займаються її пошуками, тобто не можуть бути класифіковані як «зайняті» або «безробітні». До таких осіб належать учні та студенти, пенсіонери, особи, зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими, які зневірилися знайти роботу (див. «зневірені»), які не мали необхідності у працевлаштуванні, та ті, які шукають роботу, але не готові розпочати її найближчим часом.

Експериментальний план (experimental plan) — план, який використовується, коли існуючі знання про об'єкт дають змогу сформулювати *пояснювальну гіпотезу*. Метою експериментального плану є встановлення причинно-наслідкових зв'язків у об'єкті. Для перевірки гіпотези проводиться експеримент.

Експериментальний чинник (experimental parameter) — незалежна змінна експерименту (наприклад, «нова система оплати праці»). Як залежна змінна, що змінюється під впливом експериментального чинника, можуть виступати «продуктивність праці», «плинність кадрів» тощо.

Експертне опитування (expert interrogation) — різновид опитування, де респондентами виступають експерти, фахівці у певній сфері

діяльності. Вони компетентно аналізують та вирішують проблеми прикладного соціологічного дослідження.

Екстенсивний тип відтворення людських ресурсів (extensive type of the human's resources renewable) — зміна їхнього обсягу без зміни якісних характеристик економічно активного населення.

Електроозброєність праці (electronic supply of labour) — споживання електроенергії на одного промислового робітника.

Емігрант (emigrant) — особа, що залишає батьківщину і виїжджає в іншу країну на тривале або постійне проживання.

Еміграція (emigration, від латин. emigro — виселяюсь) — це добровільне або примусове переселення в іншу країну на постійне або тимчасове проживання. Вона може бути спричинена економічними труднощами (безробіття, безземелля селян), соціальною або національною нерівністю, переслідуваннями за політичними, релігійними та іншими мотивами тощо. Іноді еміграцією називають сукупність емігрантів, які проживають у певній країні.

Енергоозброєність праці (power supply of labour) — споживання всіх видів енергії на одного промислового робітника.

Ефект доходу (income effect) — ефект, який виникає тоді, коли висока заробітна плата розглядається як джерело можливості збільшити дозвілля, вільний час. Зростання цінності вільного часу зменшує пропозицію праці. Отже, чим вищий рівень зарплати, тим більший ефект доходу. Якщо ефект доходу перевищує ефект заміщення, тривалість робочого часу скорочується.

Ефект заміщення (substitution effect) — ефект, який виникає тоді, коли підвищення ставки заробітної плати спонукає працівника працювати більше за рахунок скорочення часу дозвілля. Ефект

заміщення дозвілля працею діє лише до певного моменту, поки внаслідок зростання доходу для індивіда не зросте цінність дозвілля. Відомо, що високий рівень зарплати збільшує можливості споживання за тих самих, або навіть менших витрат робочого часу. Це прояв ефекту доходу, що діє у протилежному від ефекту заміщення напрямі та може спричинити скорочення індивідуальної пропозиції праці. Водночас ефект заміщення виникає, коли при високій заробітній платі вільний час розглядається як потенційний надлишок. Альтернативна вартість дозвілля знижується, тому працівник віддає перевагу роботі. Це веде до зростання індивідуальної пропозиції праці.

Ефективний фонд робочого часу (effective working time fund) — середня кількість робочих днів (годин), які корисно використовуються протягом планового періоду. Через невихід деяких працівників цей фонд зазвичай менший за номінальний, тобто його розраховують зменшенням номінального фонду на кількість неявок на роботу, дозволених законодавством (відпустки та інші дні відпочинку, що входять до складу відпусток, додаються для усунення подвійного обліку, виконання державних обов'язків, дні хвороби за лікарняними, неявки з дозволу адміністрації).

Ефективність праці (labour efficiency) — співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ і кількості витраченої на це праці. Вона виражає не тільки кількісні, але й якісні результати праці, ступінь її результативності.

Європейська модель політики зайнятості (European model of a policy of employment) — скорочення чисельності зайнятих при підвищенні продуктивності праці та відповідно зростанні доходів працівників. Така політика передбачає дорогу систему допомоги для більшої кількості безробітних.

Жорсткість ринку праці (severity of a labour market) — комплекс заходів державного регулювання, що передбачає забезпечення

гарантованої і стабільної зайнятості, стабільних доходів працівників (шляхом узаконення статусу профспілок та їхніх прав, розроблення систем оподаткування та допомоги, що гальмують процес поляризації доходів), стабільності змісту роботи (шляхом суворого дотримання встановлених класифікацій робіт та відповідності змісту робіт тарифікації працівників), безпеки роботи (дотримання правил техніки безпеки на робочому місці, регулювання режиму роботи).

Загальний коефіцієнт народжуваності (total birth rate) — вимірник рівня народжуваності, що обчислюється як відношення кількості народжених на певній території у певний проміжок часу до загальної чисельності наявного населення в розрахунку на 1000 населення.

Загальний коефіцієнт природного приросту (total rate of natural increase) — відношення абсолютного природного приросту на певній території у певний проміжок часу до загальної чисельності наявного населення в розрахунку на 1000 населення.

Загальний коефіцієнт розлучень (total divorce rate) — це відносна величина, що відображає частоту припинення шлюбів внаслідок розлучень і обчислюється як відношення кількості розлучень на певній території за певний період часу до загальної чисельності населення в розрахунку на 1000 населення.

Загальний коефіцієнт смертності (total rate of mortality) — показник виміру рівня смертності населення незалежно від його чисельності, що визначається як відношення кількості померлих на певній території у певний проміжок часу до загальної чисельності наявного населення в розрахунку на 1000 населення. Динаміка загального коефіцієнта смертності залежить від змін вікової та статевої структури населення.

Загальний коефіцієнт шлюбності (total rate of matrimony) — відносна величина, що відображає частоту укладання шлюбів

і обчислюється як відношення кількості зареєстрованих шлюбів на певній території у певний проміжок часу до загальної чисельності населення в розрахунку на 1000 населення.

Загальний приріст населення (total increase of the population) — різниця чисельності населення на початок і кінець певного часового інтервалу. Загальний приріст населення може бути як позитивним, так і негативним. Для територій з незмінними кордонами він дорівнює сумі природного та міграційного приросту населення. При зміні кордонів береться до уваги також приріст населення, зумовлений адміністративно-територіальними перетвореннями. Визначення щорічного загального приросту населення, абсолютного або відносного, є найпростішим способом спостереження за динамікою чисельності населення.

Зайняті (employed) — громадяни країни, які мешкають на її території на законних підставах, а саме: працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня); громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою; громадяни, які служать у збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ; особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; учні денних загальноосвітніх шкіл, закладів середньої спеціальної та вищої освіти; зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку; працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в країні та виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

Зайняті економічною діяльністю (occupied with economic activity) — особи віком 15–70 років, які відпрацювали протягом обстежуваного тижня хоча б 1 годину (в особистому підсобному сільському господарстві не менше 30 годин) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша

робота, та виконували роботу за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працювали індивідуально (самостійно) або в окремих громадян, на власному (сімейному) підприємстві, безкоштовно працюючи члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі.

Зайнятість (employment) — економічна діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Зайнятість характеризується чисельністю осіб, що працюють.

Зайнятість вимушена неповна (involuntary part-time work) — зайнятість, зумовлена економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки. Міжнародною організацією праці вимушена зайнятість зі скороченням заробітної плати у зв'язку зі зниженням ділової активності підприємства визначається як скорочений робочий час або часткове безробіття. А робочий тиждень, тривалість якого значно нижча за законодавчо встановлену (коли за цим режимом працюють на постійній і добровільній основі), вважається неповним робочим тижнем.

Зайнятість вторинна (secondary employment) — зайнятість поза рамками основної роботи, що приносить додатковий дохід. Зазвичай вона називається сумісництвом.

Зайнятість неповна (part-time work) — зайнятість конкретної особи протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Неповна зайнятість може бути явною або прихованою.

Зайнятість нерегламентована (нелегальна) (illegal employment) — діяльність громадян, виключена зі сфери підпорядкування

соціально-трудовам нормам і відносинам, тобто не регламентована державними документами. Це діяльність, що здійснюється без укладання трудового договору, не враховується системою державної статистики, нерідко знаходиться на межі кримінальної діяльності, зокрема через несплату податків. Нерегламентована зайнятість може бути у вигляді самозайнятості та зайнятості найманою працею. На зайнятих найманою працею не поширюються вимоги Кодексу законів про працю, вони, як правило, отримують меншу заробітну плату, ніж на аналогічній роботі мають працівники в умовах регламентованої зайнятості. Нелегальна зайнятість найманою працею завжди є дискримінаційною щодо працівника і не обмежується віком.

Зайнятість нестандартна (non-standard employment) — трудова діяльність працівників певної класифікаційної групи, що не відповідає стандартним (типовим) правилам і вимагає спеціального правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення.

Зайнятість первинна (primary employment) — зайнятість на основному місці роботи, яка є основним джерелом доходів для працівника.

Зайнятість повна (full employment) (за формами організації робочого часу) — діяльність протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), що забезпечує дохід (у нормальних для певного регіону розмірах).

Зайнятість постійна (constant employment) — зайнятість з відносною стабільністю місця роботи.

Зайнятість прихована неповна (hidden part-time work) — діяльність, яка відображає порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими чинниками. Вона пов'язана зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією

підприємства. Прихована неповна зайнятість виявляється у низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції або низькій продуктивності праці.

Зайнятість регламентована (легальна) (legal employment) — діяльність, яка регулюється чинним законодавством про працю.

Зайнятість сезонна (seasonal employment) — зайнятість, пов'язана із сезонною специфікою виробництва. Робота надається на певний період (сезон) на умовах повного робочого часу й оформлюється відповідним контрактом.

Зайнятість стандартна (standard employment) — робота у таких умовах: у виробничому приміщенні роботодавця, зі 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). Якщо хоча б одна з перерахованих рис відсутня, то зайнятість вважається нестандартною.

Зайнятість тимчасова (temporary employment) — робота, що має тимчасовий, епізодичний або сезонний характер. До категорії тимчасово зайнятих належать працівники, які наймаються за контрактами на певний термін.

Зайнятість явна неповна (evident part-time work) — зайнятість, зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Явну неповну зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток чи відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних вибіркового обстежень.

Закон А. Оукена (A. Owken's Law) — якщо фактичний рівень безробіття перевищує природний рівень на 1 %, то відставання обсягу ВВП щодо потенційно можливого становить 2–2,5 %.

Зареєстровані безробітні згідно з чинним законодавством (registered unemployed, according to the current legislation) — громадяни працездатного віку, які не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів, зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Безробітними визнаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу.

Заробітна плата (wage) — винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Засоби праці (labour remedies) — те, за допомогою чого людина впливає на предмет праці та продуктивно його трансформує. Активною частиною засобів праці є знаряддя праці (машини, обладнання, інструменти тощо), рівень розвитку яких багато в чому відображає відносини між людьми, що складаються у процесі праці, та ступінь зрілості тієї чи іншої епохи. Пасивною частиною засобів праці, значення якої від цього не зменшується, є засоби інфраструктури, що виконують функцію забезпечення загальних умов праці (будівлі, приміщення, шляхи сполучення, засоби зв'язку, інформації та інші комунікаційні системи).

Збереження трудового потенціалу (reservation of labour potential) — процес укріплення позитивних кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу, усунення та попередження загроз його руйнування.

Звужений режим відтворення (narrow mode of reproduction) — режим, характерний для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжуваності, наслідком чого є абсолютне зменшення кількості населення.

Зневірені (disappointed) — особи, які не мали роботи, готові приступити до неї, але на обстежуваному тижні припинили пошуки роботи, тому що тривалий час не можуть її знайти і вичерпали всі можливості для її одержання.

Зобов'язальні умови колективного договору (obligatory conditions of the collective agreement) — питання, не врегульовані чинним законодавством, але закріплені у змісті колективного договору як конкретні зобов'язання, які беруть на себе власник, уповноважений ним орган та трудовий колектив, профспілковий комітет чи інший орган, уповноважений трудовим колективом на представництво його інтересів. Зобов'язальні умови, на відміну від нормативних, не мають загального характеру, а виражаються у здійсненні конкретних одноразових дій, якими вичерпуються.

Зовнішній, або вторинний ринок праці (secondary labour market) — система короткострокових соціально-трудова відносин, що функціонує на основі гнучкого механізму встановлення відповідності між попитом на працю та її пропозицією. Із зовнішнім (вторинним) ринком пов'язані працівники некваліфікованої або напівкваліфікованої праці, а також особи, які не мають досвіду роботи. Для цього субринку характерна різноманітність форм тимчасового найму, часткової та повної (але не стабільної) зайнятості. Слід зазначити, що лише частина працюючих після тимчасової та часткової зайнятості у результаті ретельного відбору має шанси перейти із зовнішнього ринку на внутрішній.

Зовнішня міграція (external migration) — міграція, пов'язана з перетином державного кордону. Вона також одержала назву міжнародної міграції населення (the international population migration) і умовно поділяється на міжконтинентальну та внутрішньоконтинентальну.

Іммігрант (immigrant) — іноземець, який оселяється в якійсь країні на постійне проживання.

Імміграція (immigration, від латин. immigro — поселяюсь) — в'їзд (вселення) до країни на постійне або тимчасове (як правило, тривале) проживання. Імміграція впливає на динаміку чисельності населення країни та особливості його статево-вікової структури, спричиняє змішування різних етнічних груп населення.

Індекс людського розвитку (Human Development Index, HDI) — показник рівня досягнень певної країни у сфері розвитку людських ресурсів, який розраховується як середня арифметична трьох індексів рівня життя: тривалості життя, рівня освіченості та скоригованого реального ВВП.

Індивідуальна пропозиція праці (individual labour supply) — пропозиція окремого індивіда, що виражається у бажанні працювати за наймом у певний проміжок часу за певну оплату власної праці.

Індивідуальний попит на працю (individual labour demand) — попит окремого роботодавця (підприємця). Він залежить від попиту на продукцію підприємства (оскільки праця виступає фактором виробництва й активно використовується у процесі виробництва для виготовлення благ, то попит на робочу силу залежить від попиту на продукцію підприємства); стану виробництва, зокрема особливостей технологічного процесу, розмірів і ефективності капіталу, що використовується, методів організації виробництва й праці тощо; якості праці, що визначається професійною підготовкою, рівнем освіти, компетентністю та продуктивністю працівника; фонду заробітної плати, який роботодавець може виділити для найму певної кількості працівників (чим більший загальний розмір цього фонду, тим більше найманих працівників може утримувати роботодавець, водночас чим вища заробітна плата кожного працівника, тим менша кількість їх буде найнята).

Інституційне безробіття (institutional unemployment), або безробіття очікування — безробіття, безпосередньо пов'язане

з державною політикою ринку праці, зайнятості, із системою оподаткування, гарантованим мінімумом оплати праці, системою соціального забезпечення, розмірами і порядком надання допомоги по безробіттю, поінформованості населення щодо наявних вакансій і можливостей. Можна вважати, що інституційне безробіття стрімко зростає з поширенням соціального компонента в ринковій економічній системі.

Інтелектуальний потенціал працівника (intellectual potential of the employee) — комплекс характеристик, необхідних для виконання роботи певного змісту та складності, що визначаються наявністю загальних знань, умінь і навичок та здатністю їх застосування на практиці. Інтелектуальний потенціал характеризує людину в аспекті її розумового і культурного розвитку, загальної освіченості та професійної готовності до участі у праці.

Інтенсивний тип відтворення людських ресурсів (intensive type of the human's resources renewable) — тип відтворення, пов'язаний зі зміною якості людських ресурсів: зростанням освітнього рівня, кваліфікації, покращенням здоров'я та розумових здібностей тощо, що означає якісне нарощування трудового потенціалу.

Інтерв'юер (interviewer) — той, хто бере інтерв'ю, проводячи опитування.

Інтерпретація понять (interpretation of concepts) — уточнення та тлумачення їх змісту. *Теоретична інтерпретація* передбачає, по-перше, виділення головних, опорних понять. По-друге, розкриття понять через поняття меншого рівня спільності. По-третє, встановлення взаємозв'язків понять між собою та перевірку відсутності протиріч між ними. *Емпірична інтерпретація* — це виділення основних ознак, що підлягають виміру, встановлення показників, які можуть бути кількісно визначені. Ці показники називають емпіричними

індикаторами. Наприклад, масштаб плинності кадрів, інтенсивність плинності кадрів тощо.

Інфраструктура ринку праці (infrastructure of a labour market) — державні і недержавні заклади сприяння зайнятості (центри зайнятості, біржі праці, рекрутингові компанії тощо), державні системи обліку попиту на робочу силу, перепідготовки кадрів, регулювання міграції, дотацій населення, громадські організації та фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Кадрова документація (personnel documentation) — сукупність документів, у яких зафіксовані етапи трудової діяльності працівників.

Категорії спостереження (categories of supervision) — характерні ознаки об'єкта спостереження. Вони можуть бути *описові* (констатація фактів, критика керівництва тощо) та *оціночні* (реакція тих, за ким спостерігають, — схвалення, заперечення тощо).

Кваліфікація (qualification) — показник професійної майстерності, рівня оволодіння професією.

Кількісне непряме оцінювання трудового потенціалу (quantitative indirect estimation of labor potential) — оцінювання кінцевих та проміжних результатів використання трудового потенціалу через показники результативності суспільної праці.

Кількісне пряме оцінювання трудового потенціалу (quantitative direct estimation of labour potential) — оцінювання, яке ґрунтується на демографічному підході до його сутності та змісту. Об'єктом при використанні цього методу є оцінка потенціалу трудового життя людини або цілого покоління, що обчислюється як різниця між віком закінчення трудового життя та віком вступу до нього і є середнім числом людино-років економічно активного життя, яким наділене досліджуване

покоління людей. Кількісно трудовий потенціал виражається сумарним числом людино-років трудового життя всього покоління або кількістю економічно активних років, що припадають на одну особу, тобто середньою тривалістю періоду трудової діяльності.

Ключові індикатори ринку праці МОП (Key Indicators of the Labour Market, KILM ILO) — індикатори, які містять методологічні рекомендації щодо розрахунку двадцяти найбільш актуальних показників статистики праці, як-от: норма участі робочої сили; рівень зайнятості населення; статус зайнятості; зайнятість в офіційному секторі економіки за видами економічної діяльності; працівники, що працюють неповний робочий день; робочий час; зайнятість у неофіційній економіці; безробіття; молодіжне безробіття; довготривале безробіття; безробіття за рівнем освіти; рівень економічної неактивності; неповна зайнятість; рівень освіти та неграмотності; індекс заробітної плати у промисловості; індекс номінальної та реальної заробітної плати; компенсаційні виплати; продуктивність праці та вартість одиниці праці; еластичність зайнятості; бідність, трудова бідність та розподіл доходу.

Коефіцієнт демографічного навантаження на осіб працездатного віку (rate of the demographic loading) — відношення чисельності осіб допрацездатного віку або чисельності осіб пенсійного віку (старших за осіб працездатного віку) та їх загальної сукупності до кількості населення працездатного віку.

Коефіцієнт інтенсивності вибуття (left intensity ratio) — відношення чисельності всіх вибулих упродовж року до середньорічної чисельності населення у розрахунку на 1000 населення.

Коефіцієнт інтенсивності прибуття (arrival intensity ratio) — відношення чисельності всіх прибулих упродовж року до середньорічної чисельності населення у розрахунку на 1000 населення.

Коефіцієнт механічного обороту (ratio of a mechanical turnover), або коефіцієнт інтенсивності міграційного обороту — відношення суми прибулих і вибулих з певної території за рік до середньорічної чисельності населення цієї території у розрахунку на 1000 населення.

Коефіцієнт механічного приросту (ratio of a mechanical gain), або коефіцієнт інтенсивності зміни чисельності населення за рахунок міграції (ratio of intensity of population's changes due to migration) — відношення різниці прибулих і вибулих з певної території за рік до середньорічної чисельності населення цієї території у розрахунку на 1000 населення.

Коефіцієнти міграції (rates of migration) — відносні показники інтенсивності міграції, що використовуються під час аналізу міграції населення. У загальному вигляді коефіцієнти міграції обчислюються як відношення відповідних абсолютних показників міграції до середньорічної чисельності населення території з(без) урахуванням міграції.

Коефіцієнт приросту населення (ratio of the population increase) — відношення загального приросту населення за певний період часу (рік, місяць тощо) до середньої чисельності наявного населення за цей самий період. Коефіцієнт приросту населення виражається у вигляді простого співвідношення двох чисел, а також, якщо помножити на 100 чи 1000, в процентах чи проміле; може бути додатнім, від'ємним чи навіть дорівнювати нулю (відповідно чисельність населення зростає, зменшується чи залишається постійною). Коефіцієнт приросту населення не слід плутати з темпом приросту населення.

Коефіцієнт старіння (ageing ratio) — частка осіб, вік яких перевищує працездатний, в загальній чисельності населення.

Коефіцієнт старіння «зверху» (“above” ageing ratio) — частка осіб, які досягли та перетнули перший поріг старості, 60 чи 65 років, у загальній чисельності населення.

Коефіцієнт старіння «знизу» (“below” ageing ratio) — частка дітей у загальній чисельності населення.

Колективний договір (collective agreement) — угода між колективом працівників (як правило, в особі профспілок) і керівництвом підприємства щодо правового регулювання умов продажу робочої сили та її використання (умов праці, форм заробітної плати тощо).

Колективний трудовий спір (конфлікт) (collective labour dispute (conflict)) — розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Комісійна форма оплати праці (commission wage system) — форма оплати праці, що враховує конкретний внесок кожного працівника у кінцеві результати діяльності підприємства, при цьому заробіток визначається на основі нормативу у відсотках до значення показника, поліпшенню якого сприяє трудова діяльність конкретного працівника.

Комунікативний потенціал працівника (communicative potential of the employee) — комплекс характеристик, необхідних для спілкування, встановлення ділових контактів та зв'язків тощо. Комунікативний потенціал як здатність до співробітництва, колективної організації та взаємодії сприяє встановленню комунікативних зв'язків, допомагає працівникові швидко адаптуватися до нових умов, обмінюватися знаннями, знаходити підтримку для просування власних ідей, проєктів тощо.

Компоненти трудового потенціалу (components of labour potential) — складові, що визначають продуктивні характеристики трудового потенціалу певного рівня. До основних

компонентів трудового потенціалу суспільства належать демографічний, медичний, освітньо-професійний, соціальний та економічний; до компонентів трудового потенціалу підприємства — природно-біологічний, моральний, професійно-кваліфікаційний, творчий, мотиваційний; а до компонентів трудового потенціалу працівника — психофізіологічний, інтелектуальний, професійно-кваліфікаційний, комунікативний та особистісний.

Конвенція (convention) — міжнародно-правова угода, що містить певні юридичні зобов'язання для країн, які їх ратифікували.

Конкуренція на ринку праці (competition on the labour market) — наявність значної кількості незалежних покупців та продавців праці й можливість входити на ринок і виходити з нього. Конкурентна боротьба на ринку праці ведеться між найманими працівниками за робочі місця та посади, між роботодавцями за працівників (особливо кваліфікованих та високопродуктивних), між роботодавцями та працівниками (або профспілками) за умови найму тощо.

Конфлікт (conflict) — загострення протиріч у трудових відносинах. Найбільш поширені форми конфліктів — трудові спори, страйки, масові звільнення (локауту).

Концептуалізація (conceptualization) — перехід від соціального замовлення до дослідження об'єкта, розроблення концептуальної схеми дослідження.

Кон'юнктура ринку праці (conjuncture of a labour market) — співвідношення попиту та пропозиції робочої сили у розрізі всіх компонентів структури ринку праці. Якщо попит та пропозиція праці збігаються, то кон'юнктура ринку праці вважається *врівноваженою*, в разі перевищення попиту над пропозицією праці — *працедефіцитною*, а в разі перевищення пропозиції над попитом на працю — *праценадлишковою*. Існуюча на певний момент часу

кон'юнктура ринку праці має враховуватися при виборі альтернатив політики зайнятості та моделі регулювання ринку праці.

Кооперація праці (work co-operation) — планомірна та спільна участь багатьох осіб у єдиному процесі праці, пов'язаному з виготовленням продукції, наданням послуг.

Крива сукупного попиту на працю (total labour demand curve) — крива, яка показує, скільки працівників можуть найняти роботодавці за кожного рівня заробітної плати за умов, що ціна капіталу та попит на продукт залишаються незмінними. Вона має від'ємний нахил: зі зростанням загального рівня заробітної плати попит на працю спадає.

Крива сукупної пропозиції праці (total labour supply curve) — зростаюча функція ціни праці. Її позитивний нахил пояснюється дією ефектів заміщення та доходу. У масштабах всієї економіки переважає ефект заміщення, тому з підвищенням ставки заробітної плати пропозиція праці зростає.

Кримінальна відповідальність (criminal liability) — відповідальність, яка полягає у покаранні працівника за порушення зобов'язань за колективним договором у разі, коли таке порушення створює склад кримінального злочину.

Легальна міграція (legal migration) — переміщення з дотриманням усіх законодавчих норм щодо нього.

Людський капітал (human funds; human capital) — продуктивні здібності, знання та вміння індивіда.

Людський розвиток (human development) — процес розширення людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, задекларованими правами людини, суспільною повагою до особистості.

Макропоказники (macro parameters) — узагальнені, синтетичні, усереднені показники обсягів виробництва і споживання,

рівня добробуту тощо. Наприклад: ВВП (ВНП або ЧНП) на особу, номінальні та реальні доходи населення, демографічні показники, рівень інфляції тощо.

Матеріальна відповідальність (liability) — відповідальність, яка полягає у зобов'язанні працівника відшкодувати збитки, заподіяні підприємству через невиконання зобов'язань за колективним договором.

Маятникова міграція (pendular migration) — щоденні (регулярні) переміщення робочої сили з одного населеного пункту до іншого, від місця проживання до місця роботи або навчання та навпаки. Їх регулярність відповідає режиму трудової діяльності або навчання. Головний напрям маятничкової міграції — з сіл та малих міст у великі міста. Вона є важливим джерелом формування людського капіталу у містах, створює рівноцінні умови вибору місця роботи та навчання, є одним з основних чинників розвитку транспортної інфраструктури приміських районів, сприяє підвищенню соціальної мобільності населення, поширенню міського рівня життя та подоланню відмінностей між містом і селом. До негативних наслідків маятничкової міграції відносять суттєві витрати часу на дорогу. На відміну від звичайної міграції місце життя мігрантів при цьому не змінюється, тому в сучасній статистиці маятничкова міграція умовно вважається особливим видом міграції. Відомості про неї отримують побічно — за даними про роботу транспорту чи напрямку — шляхом спеціального обстеження за місцем роботи чи місцем життя мігрантів. Інколи відповідні питання включають у програму перепису населення.

Медичний компонент трудового потенціалу суспільства (medical component of labour potential of a society) — компонент, який виявляється через стан охорони здоров'я населення та показники його психофізіологічного розвитку.

Межа малозабезпеченості (poverty line) — величина середньодушового сукупного доходу, який забезпечує неприцездатному

громадянинові споживання товарів і послуг на мінімальному рівні, встановленому законодавством. Межа малозабезпеченості формується на основі нормативно-статистичного методу. Величина вартості межі малозабезпеченості щорічно затверджується Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України при затвердженні Державного бюджету України і періодично переглядається відповідно до зростання індексу цін на споживчі товари і послуги разом з уточненням показників Державного бюджету України.

Метод експерименту (experiment method) — метод, який передбачає отримання інформації про соціальний об'єкт за умов впливу на нього заданих і контрольованих чинників та встановлення причинно-наслідкових зв'язків.

Метод інтерв'ю (interview method) — метод, який полягає в безпосередньому спілкуванні респондента та інтерв'юера.

Метод опитування (method of interrogation) — метод, який застосовується з метою опису та пояснення різноманітних соціальних чинників. Спочатку формується вибірка, тобто здійснюється добір за визначеними правилами певної частини генеральної сукупності, що буде вивчатись. Після цього розробляються формулювання запитань, що мають бути поставлені людям, які потрапили до вибірки. Результати опитування фіксуються та підсумовуються з використанням комп'ютерних технологій.

Метод спостереження (method of supervision) — метод, який полягає у безпосередньому сприйнятті та реєстрації дослідником (спостерігачем) подій, що відбуваються. Використовується переважно для отримання описової інформації та не розкриває причин того, що відбувається. Метод спостереження передбачає використання як примітивних (зорове спостереження за проведенням конференції, зборів), так і сучасних способів спостереження з використанням новітньої техніки.

Методи планування продуктивності праці (methods of work efficiency planning) — методи, які традиційно застосовуються при плануванні підвищення продуктивності праці. Зокрема, сутність факторного методу розрахунку продуктивності праці полягає в тому, що за базу відліку береться показник продуктивності праці в базисному періоді. Далі визначають економію за факторами, перелік яких в існуючих методиках планування істотно відрізняється. Практично підсумовується економія, яку реально отримують за рахунок упровадження досягнень НТП, поліпшення організації виробництва і праці тощо. Потім обчислюється так звана вихідна кількість працівників (умовна чисельність персоналу). З урахуванням сумарної економії за всіма факторами визначається приріст продуктивності праці. Звідси визначається і планова продуктивність, і планова чисельність працівників.

Механізм здійснення політики доходів (mechanism of policy incomes) — цілісна функціонуюча система, яка охоплює взаємодію державних і ринкових, адміністративних і правових, економічних і соціальних нормативів.

Механізм ринку праці (mechanism of a labour market) — цілісна система, що являє собою сукупність способів, методів, форм і прийомів регулювання в умовах дії об'єктивних економічних законів. Його головна функція полягає у забезпеченні динамічного розвитку ринку праці шляхом досягнення оптимального співвідношення між регулюванням і саморегулюванням в економічній системі; сприяння соціальному партнерству суб'єктів ринку праці; забезпечення працезбереження; підтримання належного рівня доходів працівників та зростання життєвого рівня населення; оптимізації рівня і структури зайнятості; скорочення безробіття; ефективного використання виробничого потенціалу; забезпечення соціальних гарантій громадян.

Мігрант (migrant) — людина, яка змінила за певний період часу місце постійного проживання; особа, яка здійснює міграцію,

тобто перетинає кордони тих чи інших територій назавжди або на певний проміжок часу. При широкому трактуванні термін охоплює також осіб, що здійснюють *міграції маятників*.

Міграційний, або механічний приріст населення (migratory (mechanic) increase of the population) — це показник результату територіального переміщення населення, що обчислюється як різниця між кількістю осіб, які переселилися на певну територію, та кількістю осіб, які виселилися з неї за конкретний проміжок часу (квартал, рік, міжпереписний період тощо). Міграційний приріст населення характеризує лише результат міграції, а не її дійсні масштаби. Він може бути від'ємним, якщо чисельність осіб, які виселилися, більша за чисельність прибулих. Сальдо міграції населення, або міграційний приріст, обчислюють для різних потоків міграції (зовнішньої та внутрішньої, між міськими поселеннями та сільською місцевістю, між регіонами, економічними районами, країнами тощо). У разі необхідності розраховують міграційний приріст для окремих статево-вікових, соціальних та інших груп населення.

Міграційний оборот (turnover of migration), або валова міграція (total migration) — це чисельність мігрантів за окремо взятими напрямками. Загальна сума прибулих — *валова міграція за прибуттям*, загальна сума вибулих — *валова міграція за вибуттям*.

Міграційний потік (migratory stream) — сукупна кількість мігрантів (або міграцій), що мають спільні райони прибуття та вибуття протягом певного відрізка часу; один з показників напрямку міграції.

Міграція населення (migration of population, від латин. *migratio* — переселення) — переміщення людей (*мігрантів*) через кордони тих або інших територій зі зміною місця проживання назавжди або на більш-менш тривалий час.

Міграція робочої сили (workforce migration) — просторове переміщення працездатного населення, зумовлене змінами у розвитку і розміщенні виробництва, умовах існування населення.

Міжнародна міграція (international population migration) — переміщення людей через державні кордони, пов'язане головним чином зі зміною їх постійного місця проживання.

Міжнародна організація праці (МОП) (International Labour Organization) — спеціалізована установа ООН, міжнародна організація, що займається питаннями регулювання трудових відносин. Нині членами МОП є 180 країн світу.

Міжнародна стандартна класифікація всіх видів економічної активності (ISIC: International Standard Industrial Classification of All Economic Activities) — класифікація, яка упорядковує підприємства за сферами економічної діяльності, враховуючи різновиди продукції або характер наданих послуг.

Міжнародна стандартна класифікація статусу зайнятості (ISCSE-93: International Standard Classification Status in Employment) — класифікація, яка передбачає групування зайнятого населення за такими категоріями: наймані працівники; роботодавці; працюючі за власний рахунок; члени виробничих кооперативів; члени сім'ї, які беруть участь у роботі сімейного підприємства; працюючі, які не підлягають класифікації за статусом.

Міжнародне бюро праці (МБП) (International Labour Bureau) — постійний секретаріат Міжнародної організації праці (МОП), її штаб-квартира, дослідницький центр та видавництво. Адміністративно-управлінські функції децентралізовані та здійснюються регіональними й місцевими відділеннями та бюро. Очолює секретаріат генеральний директор МБП, який, за статутом МОП, призначається Адміністративною радою, працює за її інструкціями та відповідає перед нею за ефективну

роботу Бюро й за будь-які інші питання, які можуть бути йому доручені. На МБП покладено повноваження збирати та поширювати інформацію, проводити спеціальні наукові дослідження, керувати програмами технічного співробітництва МОП та надавати допомогу урядам різних країн у разі потреби. При МБП створене бюро статистики МБП та постійно діючий орган — Міжнародна конференція статистиків праці (МКСП).

Міжнародний інститут соціально-трудо­вих досліджень (International Institute of Social and Labour Researches) — інститут, заснований у 1960 р. у Женеві, проводить аналіз політики й обговорення політичних питань, які мають значення для діяльності Міжнародної організації праці та її держав-членів, а також забезпечує співпрацю між організацією, міжнародними науковими та політичними колами. Основні питання його діяльності пов'язані з функціонуванням інститутів праці у контексті економічного зростання та соціальної справедливості.

Міжнародний навчальний центр (International Educational Center) — центр, який знаходиться у м. Турині (Італія), має велику навчальну базу й ефективно розробляє та впроваджує різноманітні програми, тісно пов'язані з першочерговими цілями МОП та інших агенцій ООН, зокрема навчальні програми, що сприяють економічному і соціальному розвитку держав — членів МОП та соціальних партнерів.

Міжнародний стандартний класифікатор професій (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations) — класифікатор, який групує професії за чотирма рівнями. Критерієм групування слугує подібність кваліфікації, необхідна для виконання робіт на певному робочому місці. Враховується рівень та спеціалізація кваліфікації. Для визначення рівня кваліфікації класифікатор спирається на міжнародну стандартну класифікацію освіти (*ISCED: International Standard Classification of Education*).

Міжнародні стандартні статистичні класифікації (International standard statistical classifications) — стандартні моделі (базові класифікації) для розроблення відповідних національних, багатонаціональних, регіональних статистичних класифікацій. З міжнародної системи стандартних статистичних класифікацій органічно походять європейська і національні системи статистичних класифікацій.

Мікропоказники (microparameters) — показники, що характеризують задоволення основних потреб на рівні індивіду або сім'ї.

Мінімальний споживчий бюджет (minimal consumer budget) — набір продовольчих і непродовольчих товарів та послуг у натуральному і вартісному вираженні, що забезпечує задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини.

Моніторинг (англ. **monitoring**; від латин. **monitor** — остерегаючий) — механізм здійснення постійного нагляду за умовами та показниками розвитку ринку (його сегментів) з метою оцінки і прогнозування його кон'юнктури.

Моніторинг ринку праці (monitoring of a labour market) — безперервний процес системного статистичного дослідження стану ринку праці та його інститутів. Метою моніторингу є дослідження динаміки кількісно-якісних характеристик людських ресурсів, зайнятості, доходів та інших аспектів трудової діяльності; формування інформаційного забезпечення макроекономічного аналізу; регулювання соціально-економічних, організаційно-правових та професійних чинників, що впливають на розвиток соціально-трудової сфери; розроблення програм соціальної політики.

Монопсонія (від грец. **monos** — єдиний, один; **opsonia** — закупка) — ситуація, що розглядається в теорії недосконалої конкуренції, за якої одному покупцю протистоїть множина продавців.

Моральна складова трудового потенціалу підприємства (moral component of labor potential of the enterprise) — сукупність таких характеристик, як чесність за будь-яких умов, повага до людей похилого віку та інвалідів, позитивне ставлення до дітей, повага до історії своєї країни, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, працелюбність, законослухняність.

Мотиваційна складова трудового потенціалу підприємства (motivational component of labour potential of the enterprise) — складова, що характеризується рівнем суспільної свідомості та відповідальності, соціальною зрілістю, економічними інтересами та потребами працівників. Суттєвим елементом мотиваційної складової є потреба в праці, що формується під впливом багатьох чинників, вирішальну роль у структурі яких відіграють економічні інтереси.

«М'які підсистеми» (“soft subsystems”) — сукупність правил, інструкцій, типових методів виконання робіт, на базі яких здійснюється постановка завдань та регулюється поведінка людей.

Навчальна міграція (educational migration) — переміщення молоді у зв'язку з необхідністю здобуття освіти або проходження стажування в іншому місці. Під навчальною міграцією розуміють здобуття освіти.

Наймані працівники (employees) — особи, які працюють за укладеним письмовим договором (контрактом) або за усною домовленістю з керівництвом підприємства та отримують узгоджену при наймі оплату праці.

Народжуваність (birth rate) — процес дітонародження в сукупності людей, що складають покоління, чи у сукупності поколінь — населенні.

Населення (population) — це сукупність людей, що природно-історично склалася, постійно відновлюється і проживає на певній території.

Населення активне у даний момент (economically active population) — те ж саме, що економічно активне населення — показник поточної ситуації на ринку праці відносно економічної активності населення. Це миттєва фотографія зайнятості та безробіття впродовж конкретного тижня.

Національна служба посередництва і примирення (National Service of Intermediary and Reconciliation) — постійно діючий державний орган для врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), утворений Президентом України відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Національна тристороння соціально-економічна рада (National Tripartite Social and Economic Council) — консультативно-дорадчий орган при Президентові України, що утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Наявне населення (present population) — чисельність осіб, які на момент реєстрації перебувають на території певного населеного пункту, незалежно від місця їхнього постійного проживання.

Незайняті (free) — особи віком від 15 до 70 років, які протягом обстежуваного тижня були безробітними або економічно неактивними.

Нелегальна міграція (illegal migration) — переміщення з порушенням відповідних законодавчих норм.

Неоплачувані робітники сімейних підприємств (самозайняті) (no-charge workers of family business) — особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, власником якого є родич.

Неорганізована міграція (unorganized migration) — переміщення, яке реалізується власними силами і засобами самих мігрантів

без матеріальної або організаційної допомоги з боку будь-яких установ.

Нестандартні форми організації зайнятості (НФОЗ) (non-standard forms of employment organizations) — розгорнута система організаційних форм такої зайнятості. Її різновиди: часткова зайнятість (сезонна, поденна, робота за контрактом, тимчасові громадські роботи тощо); зайнятість протягом неповного робочого дня чи неповного робочого тижня; чергування на робочому місці (розподіл робочого місця протягом робочої зміни нормальної тривалості між двома та більше працівниками); організація трудової діяльності або робочого часу, що ґрунтується на нетрадиційних способах: надомна праця, сумісництво, гнучкі графіки робочого часу тощо; самозайнятість.

Неявки з поважних причин (absence due to good excuse) — невиходи на роботу працівників у зв'язку з відпустками (щорічними, навчальними тощо) та іншими передбаченими чинним законодавством причинами, зокрема через тимчасову непрацездатність, тимчасове переведення для роботи на іншому підприємстві тощо.

Номінальна заробітна плата (nominal wages) — заробітна плата у грошовому вираженні в поточних цінах (у національній валюті).

Номінальний фонд робочого часу (nominal working time fund) — кількість робочих днів, що максимально можуть бути відпрацьовані протягом планового періоду; визначається відніманням з календарного фонду вихідних і святкових днів. У неперервних виробництвах вилучаються невиходи за графіком змінності.

Норма виробітку (output norm) — кількість продукції, яку здатний виробити робітник за одиницю часу.

Норма обслуговування (service norm) — кількість одиниць обладнання (виробничої площі), що здатний обслуговувати один робітник протягом робочої зміни, або чисельність робітників, які обслуговують один агрегат.

Норма підлеглих (subordination norm) — чисельність робітників, спеціалістів, що може бути безпосередньо підпорядкована одному керівникові тимчасово чи постійно.

Норма часу (time norm) — максимальні витрати часу на виконання окремої операції виробничого процесу або на одиницю певної роботи.

Норма чисельності (norm of quantity) — встановлена чисельність робітників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій чи обсягів робіт.

Нормативи доходу (standards of income) — розмір особистого доходу громадянина або сім'ї, який гарантує їм достатній рівень задоволення потреб, що обчислюється на основі визначення вартісної величини набору нормативів споживання та забезпечення.

Нормативи забезпечення (standards of maintenance) — певна кількість наявних в особистому споживанні предметів довгострокового користування, а також забезпечення певної території мережею закладів охорони здоров'я, освіти, підприємств, установ, організацій соціально-культурного, побутового, транспортного обслуговування та житлово-комунальних послуг.

Нормативи мінімального споживання (standards of minimal consumptions) — соціально прийнятний рівень споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг з огляду на соціальні або фізіологічні потреби.

Нормативи споживання (standards of consumption) — розміри споживання в натуральному вираженні за певний проміжок часу (рік, місяць, день) продуктів харчування, непродовольчих товарів поточного споживання та деяких видів послуг.

Нормативні положення колективного договору (normative positions of the collective agreement) — сукупність окремих норм з основних питань праці, її оплати, умов праці й побуту тощо.

Нормоване завдання (normalized task) — встановлений обсяг роботи, який робітник чи група робітників зобов'язані виконувати за робочу зміну, робочий місяць або іншу одиницю робочого часу на роботах, які оплачуються погодинно.

Нормування праці (normalization of labour) — встановлення кількості праці визначеної якості, необхідної для виконання конкретної роботи, виготовлення конкретної продукції у певних організаційно-технічних умовах виробництва.

Об'єкти аудиту людських ресурсів (objects of auditing of human resources) — система управління людськими ресурсами; діяльність керівництва підприємства щодо персоналу, основні її процедури; побудова підприємства — організаційна структура, склад і функціональне навантаження підрозділів, співвідношення та підпорядкованість основних елементів, ступінь жорсткості (або гнучкості) організаційної конфігурації; трудовий потенціал підприємства; кадрова документація.

Об'єкти аудиту соціально-трудої сфери (objects auditing of social and labor sphere) — людські ресурси підприємства та його діяльність, служба управління людськими ресурсами, кадрова документація, оплата праці та розрахунки із соціальними фондами.

Об'єкти моніторингу ринку праці (objects of monitoring of a labor market) — окремі соціально-демографічні та професійні

групи населення, макроекономічні показники, що характеризують розвиток галузей економіки країни, спеціально відібрані (базові) підприємства, організації, установи різних форм власності та видів економічної діяльності.

Облікова чисельність персоналу (registration number of the personnel) — чисельність працівників облікового складу на певну дату з урахуванням прийнятих і вибулих за цей день працівників.

Обслуговування робочих місць (workplaces service) — регламентація обсягів, термінів і методів виконання робіт із забезпечення робочих місць усім необхідним.

Обстеження населення з питань економічної активності (inspections of the population on questions of economic activity) — дослідження, які проводяться органами державної статистики з 1995 р.: у 1995–1998 рр. проводилися раз на рік, 1999–2003 рр. — щоквартально, в останньому місяці кожного кварталу, а з січня 2004 р. впроваджені у практику постійної роботи Держкомстату України зі щомісячною періодичністю проведення за оновленою програмою.

Обсяг потенційної пропозиції робочої сили (volume of a potential proposal of the workforce) — величина, яка визначається показниками чисельності та структури працездатного населення за кількісними та якісними характеристиками, що залежать від чисельності та складу всього населення, стану здоров'я та ступеня працездатності, територіального розміщення та міграції населення, а також соціально-економічних умов у країні.

Обсяг пропозиції праці (quantity labour supply) — показник, що формується на базі індивідуальних рішень окремих працівників, які володіють специфічним товаром — здатністю до праці — та можуть запропонувати його на певний період часу. Час належить до найбільш обмежених ресурсів.

Обсяг реальної пропозиції робочої сили (volume of a real proposal of the workforce) — сукупність показників чисельності та структури економічно активного населення. Чисельність економічно активного населення виступає актуальною межею пропозиції робочої сили.

Орган державної статистики (the body of State statistics) — спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у галузі статистики та створювані ним органи, які підпорядковуються йому або перебувають у сфері його управління і визначені у статті 11 Закону України «Про державну статистику».

Організаційна культура (organizational culture) — система дій щодо служби управління людськими ресурсами з формування трудового колективу та управління ним, створення організаційних, економічних і соціальних передумов для високоефективної праці на підприємстві, які разом визначають «дух фірми»: демократизм і корпоративність, стиль і традиції, менталітет і норми поведінки тощо.

Організаційно-технічний план (organizational and technical plan) — план, який визначає етапи та терміни проведення робіт, виконавців, форми подання результатів на кожному з етапів, форми контролю за веденням робіт, кошторис витрат та джерела фінансування.

Організація праці (labour management) — це приведення трудової діяльності до певної системи, яка характеризується внутрішньою впорядкованістю, погодженістю та спрямованістю взаємодії людей для реалізації спільної програми або мети.

Організація праці на підприємстві (labour management at the enterprise industry) — такий порядок побудови та здійснення трудового процесу, який визначає систему взаємодії працівників із засобами виробництва та між собою для досягнення встановленої мети трудової діяльності.

Організація роботодавців (employers' organization) — громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їхніх прав та інтересів.

Організація робочого місця (organization of a workplace) — система заходів щодо планування, оснащення засобами і предметами праці, обслуговування й атестації робочого місця.

Організована міграція (organized migration) — переміщення, яке здійснюється за сприяння і з допомогою державних і суспільних органів.

Освітньо-професійний компонент трудового потенціалу суспільства (educational component of labour potential of a society) — компонент, який характеризує якісні параметри трудового потенціалу, виконує функцію забезпечення праці, адекватної умовам виробництва, реалізації особистості, набуття соціального статусу та забезпечення особистих потреб у результаті трудової взаємодії.

Оснащення робочого місця (workplace equipment) — його повне укомплектування і постійне забезпечення всіма необхідними знаряддями й предметами праці для виконання закріплених за ним технологічних (трудових) операцій.

Основний тип зайнятості (principal type of employment) — традиційний тип зайнятості, що регулюється трудовим законодавством і загальноприйнятими правилами внутрішнього розпорядку щодо різних категорій працівників.

Особи, які не підлягають класифікації за статусом зайнятості (non-qualified according their employment status persons) — безробітні, котрі не займалися раніше трудовою діяльністю, що забезпечувала їм дохід.

Особистісний потенціал працівника (personal potential of the employee) — комплекс характеристик, які визначають

рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби та запити у сфері праці. Оцінка особистісного потенціалу забезпечує виявлення потенційних (перспективних) або невикористаних можливостей працівника. Елементи особистісного потенціалу: творчі здібності (творчий потенціал); ціннісні та мотиваційні якості (ідейно-світоглядний та моральний потенціал).

Офіційне статистичне видання (official statistical edition) — окремий друкований твір, збірник, бюлетень тощо, підготовлений за матеріалами державних статистичних спостережень та опублікований органами державної статистики.

Оцінка персоналу (estimation of the personnel) — оцінка укомплектованості кадрового складу в цілому та за рівнями управління, зокрема забезпеченості персоналом усього технологічного процесу; оцінка відповідності рівня підготовки персоналу вимогам діяльності; аналіз структури людських ресурсів відповідно до вимог технології та за класифікатором посад; аналіз структури людських ресурсів за соціально-демографічними характеристиками; оцінка плинності кадрів.

Очікувана тривалість життя при народженні (life expectancy at a birth) — кількість років, яку в середньому належить прожити даному поколінню народжених за умови, що протягом всього життя цього покоління (при переході його з одного віку до іншого) рівень смертності буде дорівнювати сучасному рівню смертності населення в окремих вікових групах.

Пасивна політика зайнятості (passive employment policy) — політика зайнятості, яка обмежується реєстрацією безробітних, визначенням допомоги з безробіття та організацією системи її надання, а також наданням негрошових форм підтримки безробітним та членам їхніх сімей.

Патерналізм (paternalism) — тип соціально-трудових відносин, який характеризується значною регламентацією

соціально-трудова відносина з боку держави або керівництва підприємства, що виявляється у турботі держави про потреби населення або адміністрації підприємства про працівників.

Пенсійний вік (age pension) — вік, при досягненні якого громадянин дістає право на одержання пенсії за старістю. Пенсійний вік використовується як умовний критерій працездатності дорослих: особи, що досягли цього віку, звільнюються від обов'язків працювати і умовно вважаються непрацездатними. Для окремих категорій робітників і окремих місцевостей пільговий пенсійний вік може бути нижчим.

Перепис населення (population census) — основне й незамінне джерело відомостей про населення; процес збирання низки конкретних демографічних, економічних і соціальних даних, що характеризують у певний момент часу чи періоду кожного мешканця країни чи території. Інколи до визначення перепису населення включають також процес зведення, розробки та публікації цих даних. Мета перепису населення — отримати відомості про чисельність, склад і розміщення населення для організації економічного життя країни, визначення представництва в законодавчих закладах та наукового вивчення населення; такі дані є основою державного управління, визначення напрямів соціального й економічного розвитку.

Підвищення кваліфікації (qualification upgrading) — навчання з метою поглиблення раніше здобутих знань, умінь і навичок на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. До категорії працівників, які пройшли підготовку та підвищення кваліфікації, не зараховуються працівники, які пройшли навчання за направленням державної служби зайнятості або самостійно навчались у закладах освіти.

Підготовка до нових професій (training in new professions) — первинна професійна підготовка осіб, які раніше не мали професії, та перепідготовка кадрів за іншою, порівняно з раніше здобутою, професією.

Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів (training and upgrading the staff qualification) — навчання безпосередньо на виробництві та в закладах освіти різних типів за договорами за рахунок коштів підприємств працівників підприємств, установ та організацій (без урахування статистично малих підприємств та зайнятих у фізичних осіб — підприємців).

Планування робочого місця (planning of a workplace) — просторове розміщення засобів, предметів праці та працівника з урахуванням антропометричних, біохімічних даних і основних характеристик органів чуття людини.

Погодинна форма оплати праці (wage system per hour) — форма оплати праці, за якої мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівникові нараховується відповідно до його тарифної ставки чи посадового окладу за фактично відпрацьований час.

Поділ праці (labour separation) — розмежування окремих робіт, розділення діяльності людей у суспільній праці.

Позиція спостерігача (position of the observer) — ступінь його контакту з об'єктом, за яким ведеться спостереження.

Політика доходів (policy of incomes) — сукупність установлених державою норм і правил, а також заходів, розроблених на їх основі, що впливають на рівень доходів, інфляцію та ціни.

Політика зайнятості (policy of employment) — сукупність заходів прямого та непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства та кожного його члена. Виділяють три рівні політики зайнятості: загальнодержавний, регіональний та локальний.

Попередній системний аналіз предмета дослідження (previous regular analysis of an object research) — моделювання та дослідження проблеми, тобто її концептуальне розкладання

та деталізація для формулювання загальних та часткових гіпотез дослідження.

Попит на працю (demand for labour) — бажання і здатність роботодавців використовувати найману працю при певному рівні заробітної плати в економіці; платоспроможна потреба економіки у певній кількості працівників на конкретний проміжок часу. Зазвичай ця потреба виражається у *середньорічній кількості фізичних осіб*. Попит на робочу силу приховує у собі множину економічних явищ і процесів, що його формують, та виникає у результаті наявності робочих місць. Розрізняють індивідуальний та сукупний попит на робочу силу.

Посадова інструкція (duty regulations) — нормативний документ, що розкриває функціональну структуру діяльності посадової особи як комплексу елементів, а саме: цілей, завдань і програм; функцій, форм і методів управління; інформації, технічних засобів управління тощо. Посадова інструкція розробляється для кожної конкретної штатної посади.

Постійна (незворотна) міграція (constant (irrevocable) migration) — переміщенням населення на постійне проживання до іншої країни, регіону, міста (незворотний характер зазвичай має міжконтинентальна міграція, міграція сільського населення в міста).

Постійне населення (resident population) — чисельність осіб, які постійно і протягом тривалого часу мешкають на території певного населеного пункту, незалежно від їхньої наявності на момент перепису.

Поточний облік міграції (migration current accounting) — реєстрація руху населення, яку здійснюють органи внутрішніх справ. Такий облік базується на документах приписки та виписки населення — адресних листках прибуття (вибуття) для адресно-повідомчої служби та талонів статистичного обліку до листків

прибуття (вибуття) для статистичної обробки в органах державної статистики. Статистичному обліку підлягають певні категорії мігрантів: прибулі із сільської місцевості в міста, вибулі з них на постійне місце проживання, на роботу, незалежно від її характеру, на навчання тощо. Талони статистичного обліку не складаються при пересуванні осіб, які прибули на дачі на строк літнього сезону, на відпочинок чи лікування в курортні місцевості, санаторії, будинки відпочинку, на лікування в лікарні, у відпустку чи на канікули, на засідання, конференції тощо. Поточний облік міграції також не враховує пересування екскурсантів, туристів, а також осіб, що міняють місце проживання у межах одного й того ж населеного пункту чи адміністративного району.

Правила внутрішнього трудового розпорядку (rules of the internal labor schedule) — внутрішній документ підприємства, який передбачає організацію його роботи, режим роботи, взаємні обов'язки суб'єкта господарювання та працівників, порядок відправлення їх у відрядження, надання відпусток тощо. Правила внутрішнього трудового розпорядку мають бути затверджені керівником підприємства, завізовані юристом та узгоджені з радою трудового колективу. Відповідно до статуту розробляється структура підприємства, визначається штатний склад та штатна кількість, що оформляється спеціальним документом, на підставі якого складається штатний розпис підприємства.

Працездатне населення працездатного віку (population of active working age) — особи працездатного віку (чоловіки та жінки 16–59 років включно) за винятком непрацюючих інвалідів I та II груп і непрацюючих осіб, які одержують пенсію у зазначеному віці.

Працездатний вік (working age), вік працездатності — один з елементів умовної градації віку людей залежно від їхньої участі в суспільному виробництві; період часу, в межах якого

покоління людей здатне брати участь у суспільній праці. Законодавством України встановлені межі працездатного віку для жінок і чоловіків — 16–59 років. Чисельність населення працездатного віку визначається народжуваністю та смертністю, на окремих територіях також і міграцією, тому може суттєво коливатися. Виділяють молодий працездатний вік (до 40 років) та старший (після 40 років).

Працездатність (ability to work) — здатність людини до активної діяльності, що характеризується можливістю виконання роботи і функціональним станом організму в процесі роботи.

Працюючі за наймом (wage and salary earners) — особи, які уклали письмовий трудовий договір (контракт) або мають усну домовленість з адміністрацією підприємства, установи, організації або власником підприємства про умови трудової діяльності, за яку працівник отримує оплату згідно з угодою.

Працюючі на індивідуальній основі (working on an individual basis) — особи, які володіють засобами виробництва, самостійно та за власний кошт здійснюють трудову діяльність, що забезпечує їм дохід, не використовуючи при цьому (або використовуючи на короткий термін) найманих працівників, та несуть відповідальність за вироблену продукцію.

Працюючі не за наймом (not wage and salary workers) — роботодавці та особи, які зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю.

Праця (labour) — свідомо цілеспрямована створююча діяльність, процес докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні суспільних та власних матеріальних й духовних потреб, що здійснюється під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань.

Предмет моніторингу ринку праці (subject of monitoring of a labor market) — явища та процеси, що відбуваються у соціально-трудовій сфері.

Предмет праці (labour subject) — річ (природна чи вироблена в результаті попередньої праці, наприклад сировина, матеріали, енергія, інформація тощо), на яку спрямована праця людини і з якої вона виробляє майбутній продукт.

Предмет соціологічного дослідження (subject of a social research) — найбільш значущі властивості, сторони та особливості об'єкта, що підлягають безпосередньому вивченню з метою розв'язання поставлених завдань. Предметом можуть бути взаємини у колективі, плинність кадрів, стиль та методи керівництва тощо. Предмет може мати складну структуру, наприклад, якщо йдеться про плинність кадрів, то досліджуються чинники, мотиви, наслідки, напрями тощо.

Предмети соціально-трудових відносин (subjects of social and labor relations) — соціально-економічні процеси та явища, що виникають у соціально-трудовій сфері. Вони визначаються цілями, досягнення яких прагнуть люди на різних етапах своєї діяльності.

Премія (bonus; gratuity) — основний вид додаткової, понад основну заробітну плату, винагороди, що виплачується працівникам за результатами їхньої трудової діяльності та виробництва в цілому, за показниками й умовами оцінки цих результатів.

Примирна комісія (Reconciliatory Commission) — орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору, та який складається із представників сторін.

Приріст населення (increase of population) — різниця між чисельністю населення на кінець періоду і його чисельністю на початок періоду. Загальний приріст населення складається

з *природного приросту населення* (кількість народжених мінус кількість померлих) і *міграційного приросту населення* (кількість прибулих мінус кількість вибулих).

Природний приріст населення (natural increase of population) — абсолютна величина різниці чисельності тих, хто народився, та тих, хто помер, на деякій території за певний період. Може бути додатною та від'ємною (якщо кількість померлих більша, ніж кількість народжених). Для територій з незмінними кордонами природний приріст населення може бути обчислений як різниця між загальним та міграційним приростом населення.

Природний рівень безробіття (natural rate of unemployment) — рівень безробіття, який за умови повної зайнятості дорівнює сумі фрикційного та структурного безробіття. У різних країнах і в різний час природний рівень безробіття оцінювався в розмірі від 2 до 7 %. Нині у країнах з розвинутою ринковою економікою природним рівнем безробіття вважають 6 %.

Природно-біологічна складова трудового потенціалу підприємства (natural and biological component of labour potential of the enterprise) — складова, яка характеризує персонал стосовно психофізичної придатності до праці та відповідності вимогам виробництва з урахуванням тенденцій сучасного науково-технічного прогресу. Іншими словами, ця складова характеризує стан здоров'я та статеву-вікову структуру персоналу, які, в свою чергу, визначають здатність колективу до праці.

Прихований ринок праці (hidden labor market) — особи, які формально зайняті в економіці, але могли б без збитку для виробництва бути вивільнені. Прихований ринок праці лише частково відображається у статистиці, при цьому реєструється лише його офіційна частина: особи, які перебувають в адміністративних відпустках з ініціативи адміністрації, а також

ті, хто працює в умовах неповної зайнятості. Неофіційна частина прихованого ринку праці визначається за допомогою спеціальних методик. Приховане безробіття називають також *надлишковою зайнятістю*. Воно визначається як *різниця між сукупним попитом на працю* (охоплює також заповнені працівниками неефективні робочі місця) та *ефективним попитом*, що виражається кількістю економічно доцільних робочих місць.

Програма соціологічного дослідження (program of social research) — документ, у якому визначаються проблема, що потребує розв'язання, об'єкт і предмет, мета й завдання, методологія та методи дослідження, вихідні гіпотези та організаційно-технічний план робіт.

Програмно-нормативна регламентація (program and normative regulation) — встановлення за допомогою нормативних актів (законів, указів, постанов) певних меж, всередині яких здійснюють свою діяльність суб'єкти соціально-трудових відносин.

Продуктивність праці (efficiency of labour) — показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, — з іншого.

Прожитковий мінімум (living wage) — вартісна величина набору продуктів харчування, достатнього для забезпечення нормального функціонування людини й збереження її здоров'я, а також мінімальних наборів непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Пропозиція праці (labour supply) — потреба різних груп працездатного населення в отриманні роботи за наймом і на цій

основі — джерела засобів існування. Виділяють індивідуальну та сукупну пропозицію робочої сили.

Просте відтворення населення (simple reproduction of population) — практично постійна кількість населення в результаті приблизно однакової народжуваності та смертності.

Професійна належність (professional belonging) — належність до відповідної професії, визначеної згідно з Класифікатором професій, затвердженим та введеним у дію наказом Держстандарту України № 257 від 27 липня 1995 р. Зазначений класифікатор побудований згідно з Міжнародною стандартною класифікацією професій 1988 р. (ISCO-88) в частині концептуальних положень, структурної побудови та головних характеристик професійних угруповань.

Професійна спілка (профспілка) (trade union) — добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Професійно-кваліфікаційна складова трудового потенціалу підприємства (vocational component of labour potential of the enterprise) — складова, яка, з одного боку, характеризує готовність працівників до виконання певних функцій на робочому місці, професійну мобільність, а з іншого — виступає системним чинником, що формує ставлення до праці, трудову дисципліну, визначає інтенсивність праці. Кваліфікаційна складова класифікується за ознаками, що відображають індивідуальні особливості кожного працівника: рівень освітньої та професійної підготовки, творчі здібності, трудову активність, мобільність, результативність тощо.

Професійно-кваліфікаційний потенціал працівника (vocational potential of the employee) — комплекс характеристик, що визначається професійними знаннями, уміннями та навичками; ступенем засвоєння працівником норм праці.

Професія (trade) — певний широкий комплекс знань та практичних навичок у певній галузі для виконання відповідних робіт.

Процедура об'єктивізації первинних соціологічних даних (procedure of the objective activation of the primary sociological data) — переведення отриманих даних про об'єкт у науково-теоретичний та науково-практичний результат.

Процедура пізнання (procedure of knowledge) — шлях від постановки завдань дослідження до отримання пізнавальних результатів.

Психофізіологічний потенціал працівника (mental and physiological potential of the employee) — комплекс характеристик, необхідних для реалізації здатності до праці, що визначаються станом здоров'я та фізіологією людини (тип нервової системи, інтелект, витривалість, працездатність, оперативність тощо).

Реалізація трудового потенціалу (realization of labor potential) — процес продажу та купівлі найманої робочої сили; започаткування власної справи для підприємців.

Реальна заробітна плата (real wage) — номінальна заробітна плата з урахуванням індексу цін.

Режим відтворення населення (regime of population reproduction) — демографічна категорія, що позначає сукупність конкретних кількісних характеристик процесу відтворення населення у певний період часу. Режим відтворення населення не є ідентичним типу відтворення населення, а лише відображає його кількісну специфіку.

Резерви зростання продуктивності праці (increase reserves of labour efficiency) — можливості повнішої реалізації продуктивної сили праці за рахунок покращення використання всіх факторів її підвищення.

Рекомендація (recommendation) — документ, призначений для визначення орієнтирів при розробці державами — членами МОП власної політики у тій чи іншій сфері соціально-трудових відносин, при розробленні національного законодавства та практичних заходів.

Рентабельність праці (рентабельність сумарних витрат на персонал) (profitability of work) — показник ефективності праці, що визначається як співвідношення прибутку від певного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці.

Репрезентативність (representativity) — достовірність отриманих даних та висновків, гарантія того, що виділені на підставі аналізу частини сукупності відображають властивості сукупності в цілому.

Респондент (respondent) — особа або сукупність осіб, які підлягають статистичному спостереженню у встановленому законодавством порядку і визначені у статті 4 Закону України «Про державну статистику»: юридичні особи, їх філії, відділення, представництва та інші відособлені структурні підрозділи, що знаходяться на території України; юридичні особи, їх філії, відділення, представництва та інші відособлені структурні підрозділи, що знаходяться за межами України і створені за участю юридичних осіб України; фізичні особи, незалежно від їх громадянства, які перебувають на території України, або сукупності таких осіб; фізичні особи, які є громадянами України і перебувають за її межами, або сукупності таких осіб.

Ринок праці (labor market) — невід’ємна частина ринкової економіки, де приймаються рішення, пов’язанні з наймом та зайнятістю працівників, ведуться індивідуальні або колективні переговори (зазвичай за участі профспілок, роботодавців і держави) про умови праці та рівень оплати її результатів.

Рівень безробіття за методологією МОП (unemployment rate, ILO methodology) — показник, що розраховується як відсоткове відношення загальної кількості безробітних віком 15–70 років до чисельності економічно активного населення цього віку, тобто до суми зайнятих та безробітних.

Рівень безробіття серед осіб, які втратили роботу з різних причин (rate of unemployment among persons who lost their work for the certain reasons) — показник, що розраховується як відсоткове відношення кількості осіб, які втратили роботу з різних причин, до чисельності економічно активного населення.

Рівень безробіття, що характеризує загальний дефіцит попиту на працю (rate of unemployment describing the general deficiency of labour demand) — показник, що розраховується як відношення суми чисельності безробітних, зневірених та вимушено неповністю зайнятих осіб до суми чисельності економічно активного населення та зневірених осіб.

Рівень довготривалого безробіття (level of a long-term unemployment) — показник, що розраховується як відсоткове відношення кількості безробітних (всіх або тільки зареєстрованих у державній службі зайнятості), які шукали роботу понад 3 місяці, до економічно активного або працездатного населення працездатного віку.

Рівень економічної активності населення (economic activity rate) — показник, що розраховується як відношення (у відсотках) кількості економічно активного населення віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.

Рівень життя (level of life) — досягнутий рівень добробуту населення, споживання благ та послуг, сукупність умов та показників, що характеризують ступінь задоволення матеріальних, духовних, соціальних та екологічних потреб людини.

Рівень життя характеризується рівнем реальних доходів на душу населення, рівнем і структурою споживання, рівнем цін на споживчі товари та послуги, розміром плати за житло та комунальні послуги, рівнем освіти та медичного обслуговування, середньою тривалістю життя, часткою населення, яке перебуває за межею бідності тощо.

Рівень зайнятості (employment rate) — показник, що визначається як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення віком 15–70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за відповідною соціально-демографічною ознакою.

Рівень зареєстрованого безробіття (registered unemployment rate) — відсоткове відношення чисельності безробітних, зареєстрованих державною службою зайнятості на дату (початок звітного періоду) або в середньому за період (квартал, рік), до загальної чисельності працездатного населення працездатного віку або до економічно активного населення працездатного віку.

Рівень механізації і автоматизації (mechanization and automation level) — частка робітників, зайнятих механізованою і автоматизованою працею.

Робота (заняття) (job; work) — будь-яка діяльність в межах виробництва, визначена системою національних рахунків ООН (СНР), яка охоплює все ринкове виробництво, а також деякі види неринкового виробництва.

Робота за наймом (work on employment) — така робота, при якій особа укладає явний (письмовий або усний) або умовний трудовий договір, що гарантує їй базову винагороду, яка прямо не залежить від доходу одиниці, де вона працює (ця одиниця може бути підприємством, корпорацією, неприбутковою організацією, державним закладом чи домашнім господарством).

Робота на власному підприємстві (work at own enterprise) — робота, винагорода за яку прямо залежить від прибутку (або можливості його одержання), який одержують від виробництва товарів та послуг (власне споживання вважається частиною прибутку).

Робота основна (direct work) — робота, яку респондент виконував на обстежуваному тижні і вважає для себе основною, внаслідок отримання від цієї роботи більшого доходу чи заробітку (незалежно від її характеру: постійна, на певний строк, одноразова). У випадку внутрішнього сумісництва основною вважається робота, яка дорівнює нормальній тривалості робочого часу, встановленого для даного виду робіт.

Робота постійна (permanent work) — робота, яку респондент виконує на основі трудового договору, укладеного на невизначений строк.

Роботодавці (employers) — особи, які керують або уповноважені керувати власним підприємством (організацією, установою тощо) і наймають на постійній основі працівників для здійснення господарської діяльності. Роботодавець може повністю або частково делегувати свої функції найманому працівникові, залишаючи за собою відповідальність за підприємство.

Робоча зона (working zone) — простір, обмежений за висотою до 2 метрів над рівнем підлоги або майданчика, на якому знаходиться місце постійного або непостійного (тимчасового) перебування працівників.

Робоче місце (workplace) — місце постійного або тимчасового перебування працівника у процесі трудової діяльності.

Робочий час (work time) — встановлена законодавством певної країни тривалість залучення працівника до виконання трудових функцій у технологічному процесі на робочому місці для виробництва конкретної продукції.

Розвиток трудового потенціалу (development of labor potential) —

процес прогресивних змін кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу для забезпечення його найповнішої реалізації і ефективного використання, потреб соціально-економічного розвитку в нинішній час та у перспективі.

Розвідувальний план (prospecting plan) — план, який використо-

вується у разі, коли наявної інформації недостатньо для висунення гіпотез. Його мета — уточнення проблеми, формулювання гіпотез, що потребує вивчення документів, проведення інтерв'ю, спостережень.

Розлучуваність (divorce) — процес припинення шлюбних стосунків

у поколінні внаслідок розірвання шлюбу (розлучення). Рівень розлучуваності визначається багатьма чинниками, серед яких соціально-економічний лад суспільства, домінуючі форми та типи шлюбу, соціально-культурні норми та законодавство.

Розширений показник рівня безробіття (expanded parameter of a rate of unemployment) — показник, який розраховується як відсоткове

відношення суми чисельності безробітних та зневірених до суми чисельності економічно активного населення та зневірених.

Розширений режим відтворення населення (expanded regime of population's reproduction) — демографічне явище, яке

характеризується переважанням народжуваності над смертністю (як в абсолютних, так і у відносних показниках) та відповідно додатним природним приростом населення.

Розширення зон обслуговування (expansion of service marks) —

форма вдосконалення організації праці, коли робітник свідомо тимчасово чи постійно збільшує кількість обслуговуваних установок, апаратів, верстатів, іншого устаткування за межами встановленої йому норми.

Сальдо міграції (механічний приріст або вибуття) (migration balance) — різниця між чисельністю прибулих і вибутих.

Самозайняті (self-employed) — особи, які самостійно займаються підприємницькою діяльністю чи працюють на власному підприємстві, самостійно або з кількома партнерами, не наймаючи на постійній основі працівників для роботи на них.

Самозайнятість (self-employment) — зайнятість, яка передбачає самостійний пошук трудової діяльності та створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їх власних коштів з метою отримання постійного або тимчасового доходу та задоволення особистих потреб у самореалізації. Самозайнятість є одним з найважливіших напрямів попередження та пом'якшення безробіття. Формами самозайнятості є: індивідуальна трудова діяльність та підприємництво у сфері малого бізнесу.

Сегментація ринку праці (segmentation of the labour market) — розподіл робочих місць та працівників на замкнуті сектори, зони, що детермінують мобільність робочої сили своїми межами. До параметрів сегментованості ринку праці належать: демографічні характеристики робочої сили (стать, вік, склад сім'ї); географічне положення ринку (регіон, місто, район тощо); соціально-економічні характеристики робочої сили на ринку праці (освіта, професійні знання, рівень кваліфікації, стаж роботи тощо); економічні показники, що відображають фінансовий стан підприємств та матеріальну забезпеченість найманих працівників; форма власності на підприємстві; розміри підприємства; психофізіологічні якості працівників (фізична сила, темперамент), їх належність до певного соціального прошарку суспільства тощо; характеристики поведінки працівників з точки зору мотивації зайнятості тощо.

Сезонна міграція (seasonal migration) — переїзд в іншу місцевість на роботу терміном до шести місяців. Вона може бути як внутрішньою, так і зовнішньою. У сезонній міграції виділяють *економічну* (пов'язану з необхідністю забезпечення робочою силою окремих галузей економіки, що її потребують

на період сезонного збільшення робіт, наприклад, сільське господарство, готельна справа та ін.) та *соціально-культурну* (поїздки на навчання, лікування, відпочинок, туризм тощо). Статистична оцінка сучасної сезонної міграції ускладнюється відсутністю спеціального обліку сезонних мігрантів.

Середня очікувана тривалість життя при народженні (average life expectancy at a birth) — показник того, скільки років у середньому могла б прожити людина, якби протягом її життя у кожному віці зберігалися рівні смертності, зафіксовані для періоду, за який розраховується середня тривалість життя.

Середньооблікова чисельність персоналу (average registration number of the personnel) — показник, який, приміром, за місяць обчислюється шляхом підсумовування кількості штатних працівників облікового складу за кожний календарний день звітного місяця, тобто з 1 до 30 або 31 числа (для лютого — до 28 або 29), включаючи вихідні, святкові та неробочі дні, і ділення одержаної суми на число календарних днів звітного місяця. *Середньооблікова чисельність працівників за квартал* або рік визначається складанням середньооблікової чисельності працівників за всі місяці роботи підприємства у кварталі або році та діленням отриманої суми на кількість кварталів або місяців.

Середньорічне населення (mid-annual population) — середня чисельність населення за рік. Зазвичай обчислюється на середину року або близьку до неї дату як середня арифметична з даних на початок та кінець року, що відповідає додаванню до початкового населення половини приросту.

Середньофактчна чисельність персоналу (average actual number of the personnel) — чисельність, яка розраховується діленням кількості (суми) фактично відпрацьованих людиноднів у певному періоді на кількість днів роботи підприємства у цьому періоді.

Системний аналіз (system analysis) — вивчення об'єкта дослідження як сукупності елементів, що утворюють систему. У наукових дослідженнях він передбачає оцінку поведінки об'єкта як системи з усіма факторами, які впливають на його функціонування. Цей метод широко застосовується у наукових дослідженнях при комплексному вивченні діяльності виробничих об'єднань і галузі в цілому, визначенні пропорцій розвитку галузей економіки тощо.

Скандинавська модель політики зайнятості (Scandinavian model of a policy of employment) — модель, яка ґрунтується на забезпеченні зайнятості практично всім працюючим шляхом створення робочих місць у державному секторі. Політика зайнятості при цьому базується на державних коштах, за умови дефіциту яких настає спад виробництва, що зумовлює звільнення.

Склад населення (population composition) — розподіл осіб, що складають населення, за групами відповідно до значення певної ознаки. Одна з найбільш загальних кількісних характеристик населення та соціальної структури при їх описі та аналізі. Поняття «склад населення» не є ідентичним до поняття «структура населення», хоча в спеціальній літературі їх іноді не розрізняють. На відміну від структур населення, що мають впорядковані частини та певні співвідношення між ними, під складом населення зазвичай розуміють простий розподіл населення за групами. Склад населення, наприклад, за статтю та віком виражається абсолютними показниками чисельності вікових груп відповідної статі, а статеві-вікова структура населення — відносними показниками (це питома вага чоловіків і жінок певного віку в загальній чисельності населення відповідної статі у відсотках).

Смертність (mortality) — процес зменшення чисельності населення внаслідок смерті окремих людей, процес вимирання покоління, один з двох головних процесів відтворення населення.

Солидарність (solidarity) — тип соціально-трудо­вих відносин, який передбачає суспільну відповідальність та взаємодопомогу, що ґрунтуються на особистій відповідальності та згоді, спільності інтересів групи людей. Зазвичай говорять про солидарність профспілок при захисті інтересів найманих працівників.

Соціальна допомога (social aid) — допомога грошова і у натуральній формі, яка здебільшого фінансується з бюджету та добровільних пожертвувань і сплачується людям, що перебувають у скрутному становищі, як на основі перевірки їхніх доходів і засобів існування, так і за певними критеріями без перевірки доходів.

Соціальна політика (social policy) — діяльність держави щодо створення та регулювання соціально-економічних умов життя суспільства з метою підвищення добробуту членів суспільства, усунення негативних наслідків функціонування ринкових процесів, забезпечення соціальної справедливості та соціально-політичної стабільності у країні.

Соціальне партнерство (social partnership) — тип соціально-трудо­вих відносин, що базується на системі нормативних документів, відповідно до яких наймані працівники, підприємства та держава розглядаються як партнери у вирішенні економічних та соціальних проблем. При цьому профспілки виступають з позицій захисту не лише інтересів найманих працівників, а й ефективності виробництва на підприємствах національної економіки в цілому.

Соціальне страхування (social insurance) — система матеріального забезпечення найманих працівників у старості, у разі хвороби, безробіття, втрати працездатності чи годувальника. Основною метою соціального страхування є забезпечення достатнього рівня компенсації працюючим у випадках втрати працездатності або роботи й необхідності проведення реабілітаційних заходів.

Соціальний діалог (social dialogue) — процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики та регулювання соціально-трудових відносин.

Соціальний захист (social protection) — система заходів, спрямованих на створення безпечного соціального середовища людини. Основними інститутами соціального захисту людини є держава, професійні спілки та інші суспільні об'єднання. Основними складовими соціального захисту є соціальне страхування та соціальна допомога.

Соціальний компонент трудового потенціалу суспільства (social component of labour potential of a society) — компонент, який характеризує ті можливості розвитку трудового потенціалу та особливості його використання в економіці, що проявляються через комунікаційні навички, ціннісні та мотиваційні орієнтації, рівень соціальної захищеності, активність, моральність, загальну культуру, релігійність, менталітет, рівень трудової та інноваційної активності тощо.

Соціальні норми і нормативи (social standards) — показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами.

Соціальні трансферти (social transfers) — цілеспрямована операція перерозподільного характеру, що полягає в передачі ресурсів у грошовій і натуральній формах державними й некомерційними організаціями (професійними, релігійними, благодійними та ін.) населенню, насамперед на безоплатній основі.

Соціально-трудові відносини (social and labour relations) — комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави й органів місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням праці і спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому.

Соціокультура (social culture) — сукупність неписаних правил, що регламентують поведінку людини. Соціокультура впливає на соціально-трудові відносини залежно від своєї орієнтації та може як підтримувати стратегію розвитку підприємства (організації), так і перешкоджати її реалізації.

Соціологічне дослідження (sociological research) — аналіз соціальних явищ та процесів з використанням спеціальних методів, що дає змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності та розробити на підставі отриманих результатів рекомендації щодо покращення досліджуваного об'єкта.

Соціологія праці (sociology of work) — галузева соціологічна теорія, що досліджує закономірності формування, функціонування та розвитку соціальних утворень (систем, спільнот та інститутів) у сфері праці й пов'язані з ними процеси та явища. Об'єктом соціології праці є праця як суспільно значиме явище з усіма характерними ознаками, що вирізняють її з-поміж інших суспільних явищ; предметом — структура та механізм соціально-трудових відносин, а також соціальні процеси у сфері праці; метою — дослідження соціальних явищ та процесів, розробка рекомендацій щодо їх прогнозування, планування, регулювання (управління), спрямованих на створення сприятливих умов для функціонування суспільства, колективу, групи, окремого індивіда, досягнення повної реалізації на ринку праці й оптимального задоволення їхніх потреб.

Соціометричне опитування (sociometric interrogation) — дослідження, спрямоване на вивчення внутрішньо- та зовнішньокolleктивних зв'язків, яке дає можливість кількісно оцінити міжособистісні стосунки у малій (контактній) групі шляхом виявлення взаємних симпатій та антипатій. Соціометрія дає змогу оцінити позицію (соціометричний статус) кожного члена групи в ній, виділити підгрупи, виявити взаємини між групою та її окремим членом, між індивідами, підгрупами, визначити згуртованість групи тощо.

Соціометрія (sociometry) — структурний аналіз малих груп.

Спеціальні типи зайнятості (special types of employment) — нетрадиційні типи зайнятості, наприклад: робота вдома, за сумісництвом, індивідуальна і кооперативна трудова діяльність та ін., які здійснюються відповідно до спеціальних правових норм. У США та Великій Британії такими формами зайнятості охоплено понад 30 % робочої сили.

Спеціальність (speciality) — різновид професії, порівняно вузька предметно-конкретна галузь знань та вмінь для виконання однорідної роботи.

Співвідношення чисельності статей (sex ratio) — співвідношення кількості осіб чоловічої та жіночої статі в населенні чи окремих його групах. Вимірюється кількістю чоловіків, що припадає на 100 або 1000 жінок, іноді часткою чи відсотком осіб чоловічої статі серед осіб обох статей.

Споживчий кошик (consumer's basket) — мінімальний набір товарів і послуг, об'єктивно необхідних для задоволення першочергових потреб людини, та його оцінка в існуючих цінах.

Старіння «зверху» (“above” ageing) — результат збільшення середньої очікуваної тривалості життя, зменшення смертності у старших вікових групах за умови низької народжуваності.

Старіння «низу» (“below” ageing) — старіння населення, яке відбувається через поступове скорочення чисельності дітей внаслідок зниження народжуваності.

Статеві-вікова піраміда (sex and age pyramid) — графічне зображення розподілу людей, що утворюють населення, за віком і статтю. Статеві-вікова піраміда являє собою двосторонню гістограму, на якій вікові інтервали в роках відкладені на вертикальній осі, а абсолютна кількість людей кожного певного віку та статі чи їх відносна частка в населенні відображені горизонтальними прямокутниками (або горизонтальними відрізками) з довжиною однакового масштабу, розміщеними один над іншим в порядку збільшення значень віку, зазвичай від 0 до 100 років і більше, ліворуч для чоловіків, праворуч для жінок.

Статистична інформація (statistical information) — офіційна державна інформація, яка характеризує масові явища та процеси, що відбуваються в економічній, соціальній та інших сферах життя країни та її регіонів. Статистична інформація отримується на підставі проведених органами державної статистики спостережень і представлена на паперових, магнітних та інших носіях або в електронному вигляді, а також у вигляді офіційних статистичних видань — експрес-інформацій, експрес-доповідей, економічних доповідей, статистичних бюлетенів, статистичних збірників тощо.

Статистична методологія (statistical methodology) — сукупність науково обґрунтованих способів, правил і методів статистичного вивчення масових соціально-економічних явищ та процесів, які встановлюють порядок збирання, опрацювання і аналізу статистичної інформації.

Статистичне спостереження (statistical supervision) — планомірний, науково організований процес збирання даних щодо масових явищ та процесів, які відбуваються в економічній,

соціальної та інших сферах життя країни та її регіонів, шляхом їх реєстрації за спеціальною програмою, розробленою на основі статистичної методології.

Статистичний аналіз щодо втрат робочого часу (statistic analysis of loss working hours) — дослідження, яке дає змогу визначити проблемні зони — ті сфери, професії або групи працівників, для яких характерний найвищий рівень невиходів на роботу, втрат робочого часу або ж його стрімке зростання. Така інформація важлива як для аудиторів при підбитті підсумків міжгалузевих і міжрегіональних порівнянь та зіставлень за ефективністю організації виробництва, так і для працівників служб управління людськими ресурсами при прогнозуванні надійності того чи іншого працівника, виходячи з його належності до певної соціально-демографічної, кваліфікаційної, професійної групи.

Статистичний бюлетень (statistical bulletin) — видання, яке готується на основі оперативної статистичної звітності, вміщує інформацію, що характеризує різні напрямки соціально-економічного розвитку країни (регіону) і викладена у вигляді табличного матеріалу, має місячну, квартальну або піврічну періодичність. Бюлетені можуть містити методологічні пояснення та графічний матеріал.

Статистичний збірник (statistical edition) — видання, яке готується за даними річної статистичної звітності, найбільш повно характеризує соціально-економічні явища та здебільшого наводить основні показники у динаміці за декілька років у вигляді табличного матеріалу. Збірники мають річну або більшу періодичність і можуть вміщувати методологічні пояснення, графічний та картографічний матеріал.

Статистичні нормативи (statistical standards) — нормативи, що визначаються на основі показників фактичного споживання або забезпеченості для всього населення чи його окремих соціально-демографічних груп.

Суб'єкти ринку праці (subject of the labour market) — роботодавці, наймані працівники (представлені профспілками). Держава є опосередкованим суб'єктом ринку праці, адже вона законодавчо встановлює мінімальний рівень заробітної плати, тривалість робочого часу для більшості галузей економіки та інші умови, але прямої участі в укладанні трудових угод не бере. Безпосереднім суб'єктом ринку вона є лише щодо підприємств державного сектора економіки, де виконує функцію підприємця.

Субсидарність — тип соціально-трудових відносин, заснований на прагненні людини до особистої відповідальності за досягнення поставленої мети та вирішення соціально-економічних проблем.

Сукупна корисність загального часу найманого працівника (total utility of the general time employee) — сукупність корисності робочого часу та часу, призначеного для дозвілля.

Сукупна пропозиція праці (total labour supply) — чисельність працездатних осіб з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації тощо. Обсяг сукупної пропозиції робочої сили в економіці визначається на основі індивідуальних рішень окремих індивідів, що володіють специфічним товаром — здатністю до праці — та можуть застосовувати його лише особисто і протягом певного часу. Сукупна пропозиція робочої сили визначається такими чинниками: чисельністю населення, насамперед працездатного; середньою кількістю годин праці, що мають бути відпрацьовані за певний період часу (тиждень, місяць, рік); кількісним складом населення, його професійно-кваліфікаційним рівнем, відповідною структурою.

Сукупний попит на працю (total labour demand) — сума індивідуального попиту на працю підприємств (організацій), представлених на ринку. Сукупний попит кількісно дорівнює чисельності зайнятих плюс вакансії.

Сумарний коефіцієнт народжуваності (total factor of a birth rate) — кількість дітей, яку може народити в середньому одна жінка за існуючих рівнів плідності.

Сумарні методи нормування праці (total methods of labour normalization) — методи, що передбачають встановлення норми одразу на всю операцію чи комплекс операцій без розподілу на складові частини, тобто сумарно.

Суміщення професій (compatibility of trades) — своєрідна форма організації праці, коли робітник протягом робочої зміни виконує роботу за різними професіями тимчасово чи постійно.

Сучасний (або раціональний) тип відтворення населення (modern (rational) type of population's reproduction) — тип, який проявляється у низькій контрольованій народжуваності, подоланні багатьох епідемічних або невиліковних раніше хвороб і як наслідок — низькій смертності.

Схема посадових окладів (list of staff) — проранжований від вищої (перший керівник підприємства, фірми, установи, закладу, організації) до нижчої (технічний службовець) посади штатний розпис посад службовців з визначеними за кожною посадою посадовими окладами в абсолютному або відносному (посадові коефіцієнти) вимірі. Розміри посадових окладів службовців залежать від їхніх посад, кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва.

Тарифна система (tariff system) — основа організації оплати праці. Вона охоплює тарифні сітки та ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), доповнюється різними надбавками та доплатами до тарифних ставок та посадових окладів (за суміщення професій, понаднормові роботи, шкідливість).

Тарифна сітка (scale of charges) — шкала, що визначає співвідношення в оплаті різних груп працівників залежно від їхньої

кваліфікації. Вона складається з певної кількості тарифних розрядів і відповідних тарифних коефіцієнтів. Тарифні розряди відображають ступінь складності й відповідальності виконуваної роботи.

Тарифна ставка (tariff) — норма, що визначає розмір оплати праці робітника за одиницю часу (годину, день, місяць).

Тарифний коефіцієнт (tariff rate) — показник, що характеризує співвідношення між різними тарифними розрядами і показує, у скільки разів рівень складності та оплата праці певної кваліфікації перевищує рівень складності та оплату роботи, віднесеної до першого розряду тарифної сітки.

Тарифно-кваліфікаційні довідники (tariff and qualification directories) — збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За їх допомогою встановлюються розряди робіт, присвоюються кваліфікаційні розряди працівникам.

Творча складова трудового потенціалу підприємства (creative component of labour potential of the enterprise) — здібності носіїв та їх активність щодо генерування нових ідей та їх реалізації, створення образів, творів мистецтва, наукових винаходів та розробок. Творчий потенціал підприємства характеризують винаходи та наукові відкриття, раціоналізаторські пропозиції, патенти тощо.

Технічна озброєність праці (technical maintenance of labour) — обсяг основних виробничих фондів, що припадає на одного робітника.

Технологічний процес (technological process) — передбачений порядок і спосіб впливу фізичних, хімічних, кліматичних факторів виробництва для послідовного перетворення предметів праці на готову продукцію (чи послуги).

Тимчасова (зворотна) міграція (temporary (reversible) migration) — один з основних видів міграції населення, для якого характерне тимчасове (сезонне) територіальне переміщення мігрантів на роботу або навчання на певний термін у віддалені райони тощо.

Тимчасово відсутні (temporary absent population) — особи, які постійно мешкають у певному населеному пункті, але на момент перепису перебувають за його межами, якщо термін їх відсутності не перевищує 12 місяців.

Тимчасово відсутні на роботі (temporarily absent at work) — особи, які мають роботу або заняття, але на обстежуваному тижні не працювали з таких причин: хвороба; травма, догляд за хворими; щорічна або компенсаційна відпустка, вихідні дні; встановлена відпустка з вагітності, пологів та догляду за дитиною до досягнення нею відповідного віку; відпустка, пов'язана з навчанням; відпустка без збереження заробітної плати (з ініціативи адміністрації або за власним бажанням); специфіка виробництва або діяльності; вимушена зупинка виробництва; приступили до роботи або залишили її під час обстежуваного тижня; інші причини відсутності, які дають право повернення на роботу.

Тимчасово проживаючі (temporary living population) — особи, які постійно проживають в іншому населеному пункті, але на момент перепису перебувають у даному пункті (за відсутності на постійному місці проживання не більше 12 місяців).

Традиційний (або доіндустріальний) тип відтворення населення (traditional type of population's reproduction) — тип відтворення населення, який характеризується підвищенням народжуваності та зниженням смертності, що зумовлює зростання загальної чисельності населення.

Тривалість життя (lifetime) — інтервал між народженням та смертю, що дорівнює віку смерті. Тривалість життя, усереднена для покоління

тих, що народились, є показником демографічної статистики, узгальненою характеристикою смертності. Тривалість майбутнього життя — інтервал між певним віком та віком смерті.

Трипартизм (tripartism) — система тристороннього представництва: підприємців, профспілок і уряду.

Трудова дія (labour action) — елемент трудового прийому, сукупність рухів робітника, необхідних для виконання частини трудового прийому.

Трудова міграція, або міграція робочої сили (labour migration) — просторове переміщення працездатного населення, зумовлене змінами у розвитку та розміщенні виробництва, умовах існування населення.

Трудова операція (labour operation) — частка трудового процесу, яку виконує робітник на робочому місці за допомогою наявних засобів виробництва. У трудовій міграції виділяють міграцію кваліфікованих працівників, серед яких окремо вирізняють процес так званого «відпливу мізків» (brain drain), та міграцію некваліфікованої робочої сили.

Трудовий арбітраж (labour arbitration) — орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору.

Трудовий потенціал підприємства (labour potential of the enterprise) — можливості працівників трудового колективу, спрямовані на досягнення певної мети. Проте трудовий потенціал підприємства як система завжди більший за суму його складових — індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників, адже саме по собі об'єднання працівників у єдиному та планомірно організованому процесі праці дає ефект колективної праці, або синергійний ефект. У трудовому потенціалі підприємства можна виділити такі компоненти: природно-біологічний, професійно-кваліфікаційний, творчий, мотиваційний, моральний.

Трудовий потенціал працівника (labour potential of the employee) — сукупність продуктивних характеристик окремої людини, що забезпечує її здатність досягати певних результатів виробничої діяльності, вдосконалюватись у процесі праці та вирішувати нові завдання, котрі постають у процесі змін техніки і технологій.

Трудовий потенціал суспільства (labour potential of a society) — соціально-економічна категорія, що відображає сукупність продуктивних характеристик працездатного населення, які визначають інноваційний розвиток країни (див. *компоненти трудового потенціалу суспільства*).

Трудовий прийом (labour acception) — частка трудової операції з певним цільовим призначенням сукупності дій робітника в межах конкретного робочого місця.

Трудовий протекціонізм (labour protectionism) — це синтез і наслідок політичного, економічного, технологічного, фінансового та товарного протекціонізму. До складу їх методів регулювання належить використання таких відомих важелів, як квотування та ліцензування імпорту, вибір шляхів технологічного розвитку, цілеспрямована експертиза міжнародних технологічних і економічних проектів, регулювання валютних курсів та інші методи економічного регулювання, дія яких в підсумку націлена на захист робочих місць на національному ринку праці.

Трудовий процес (labour process) — передбачений порядок і спосіб сукупних дій працівника над предметом праці за допомогою технічних засобів праці з метою отримання якісного результату праці у вигляді готової продукції (послуги).

Трудовий рух (labour movement) — однократне переміщення робочих органів людини (рук, ніг, пальців, тулуба, очей) з одного положення в інше при виконанні трудової дії.

Трудомісткість (labour input) — обернений показник до рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

Трудомісткість обслуговування (labour input of service) — показник, що визначається витратами праці допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість повна (full labour input) — показник, що відображає трудові витрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу на виготовлення одиниці кожного виробу.

Трудомісткість технологічна (technological labour input) — показник, що визначається витратами праці основних робітників (як відрядників, так і погодинників) на виконання одиниці роботи. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість управління (labour input of management) — показник, що визначається витратами праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців на виконання одиниці роботи.

Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення (Ukrainian Coordinating Committee of Influence on the Population Employment) — постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах з метою підготовки та прийняття погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості в країні.

Умови праці (working conditions) — сукупність чинників трудового процесу, виробничого довкілля, стану місця роботи, ставлення працівника до виконуваної роботи, що впливають на здоров'я та тривалість життя працівника, його працездатність і ступінь задоволення працею, процес відтворення сукупної робочої сили та ефективність праці. До зазначених чинників належать такі: психофізичні (наявність або відсутність, часткова відповідність фізичних і нервово-емоційних навантажень, зумовлених,

зокрема, встановленим ритмом роботи, тривалістю робочого циклу тощо, фізичним можливостям людини, що сприяє її працездатності, зростанню продуктивності праці або, певним чином, їх погіршенню); санітарно-гігієнічні (ступінь забруднення повітря, вібрація, освітленість, вологість, рівень температури, наявність або відсутність кондиціонерів, інтенсивність шуму); естетичні (ступінь комфортності умов праці: якість робочих місць, зручність і зовнішній вигляд спецодягу, загальне оформлення приміщень тощо); соціально-психологічні (дотримання працівниками та роботодавцями умов охорони праці й техніки безпеки). Важливим напрямом поліпшення умов праці є гуманізація технологічного процесу, що передбачає забезпечення задоволеності людини від використання техніки, збагачення змісту праці, можливості підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, забезпечення умов праці та усунення негативного впливу техніки й технології на довкілля.

Управління продуктивністю праці (labour efficiency management) — частина більш широкого процесу управління підприємством, яка охоплює планування, організацію, керівництво, контроль і регулювання підвищення продуктивності праці.

Урбанізація (urbanization) від латин. **urbs** — місто) — історичний процес зростання ролі міст у розвитку суспільства, що охоплює зміни в розміщенні виробничих сил, насамперед у розселенні населення, його соціально-професійній, демографічній структурі, способі життя, культурі тощо. У більш вузькому розумінні урбанізація — це збільшення міст, особливо великих та надвеликих (утворення мегаполісів), підвищення частки міського населення в країні, регіоні тощо. Її розвиток тісно пов'язаний з особливостями формування міського населення, зростання міст і природного приросту власне міського населення, включенням у міську межу або віднесенням до адміністративного підпорядкування приміських територій, перетворенням сільських населених пунктів на міські.

Фактори підвищення продуктивності праці (factors of increase of labour efficiency) — рушійні сили або причини, під впливом яких змінюється рівень продуктивності праці.

Фонд додаткової заробітної плати (fund of an additional payment) — фонд, який охоплює доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Фонд основної заробітної плати (wages fund) — фонд, який містить нарахування винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

Формування трудового потенціалу (formation of labour potential) — процес набуття людиною рис та властивостей, необхідних для використання в трудовій діяльності, здобуття певних знань і навичок, фізичного, емоційного, духовного, професійного розвитку.

Фотографія робочого часу (photo working hours) — процес вивчення часу шляхом спостереження та вимірювання всіх без винятку елементів робочого процесу протягом робочої зміни або її частини.

Фотохронометраж (phototiming) — комбінований спосіб спостереження, в якому поєднується фотографія робочого дня і хронометраж оперативного часу.

Хімізація виробництва (chemicalization of manufacture) — частка хімізованих процесів у загальному обсязі виробництва, прогресивних матеріалів і хімічних процесів.

Хронометраж (timing) — метод визначення середньої фактичної тривалості повторюваних операцій шляхом безпосереднього спостереження на робочому місці.

Ціна праці (labour price) — ставка заробітної плати, зафіксована у трудовому договорі, укладеному між роботодавцем та найманим працівником. На базі цього формується ринкова ціна одиниці ресурсу праці певної якості залежно від співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці. У результаті фактична ціна праці відображає рівноважну ставку заробітної плати.

Чисельність вибулих з певної території за рік (number of left from the certain territory per year) — потік міграції за вибуттям.

Чисельність прибулих на певну територію за рік (number of arrived on the certain territory per year) — потік міграції за прибуттям.

Шлюбність (nuptiality) — процес утворення подружніх (шлюбних) пар в сукупності людей, що складають покоління, або в сукупності поколінь — населенні. Вона передбачає укладання певного та повторних шлюбів.

Явочна чисельність персоналу (actual number of the personnel) — чисельність працівників облікового складу, що прийшли на роботу. Різниця між явочним і обліковим складом характеризує кількість цілоденних простоїв (відпустки, хвороби, відраження тощо).

Якість життя (quality of life) — узагальнене поняття рівня життя, що містить у собі не лише рівень споживання матеріальних благ та послуг, а й задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови навколишнього середовища, морально-психологічний клімат, душевний комфорт.

Якість трудового життя (quality of working life) — систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці і дають змогу врахувати ступінь реалізації інтересу працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. — К. : Преса України, 1997. — 80 с.
2. Господарський кодекс України : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/436-15?lang=uk> — (База даних «Законодавство України»).
3. Податковий кодекс України : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2755-17> — (База даних «Законодавство України»).
4. Кодекс законів про працю України : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> — (База даних «Законодавство України»).
5. Закон України «Про відпустки» : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/504/96-%D0%B2%D1%80> — (База даних «Законодавство України»).
6. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2017-14> — (База даних «Законодавство України»).
7. Закон України «Про державну статистику» : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2614-12> — (База даних «Законодавство України»).
8. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14> — (База даних «Законодавство України»).

9. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> — (База даних «Законодавство України»).
10. Закон України «Про зайнятість населення» : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> — (База даних «Законодавство України»).
11. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1282-12> — (База даних «Законодавство України»).
12. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р. № 3356-ХІІ : в редакції від 04.10.2012 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/3356-12> — (База даних «Законодавство України»).
13. Закон України «Про мінімальний споживчий бюджет» від 03 липня 1991 р. № 1284-ХІІ : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/1284-12> — (База даних «Законодавство України»).
14. Закон України «Про межу малозабезпеченості» від 04 жовтня 1994 року № 190/94-ВР : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/190/94-%D0%B2%D1%80> — (База даних «Законодавство України»).
15. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> — (База даних «Законодавство України»).
16. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026-VI : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17> — (База даних «Законодавство України»).

17. Закон України «Про особисте селянське господарство» від 15.05.2003 р. № 742-IV : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/742-15> — (База даних «Законодавство України»).
18. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.2003 р. № 2695-XII : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> — (База даних «Законодавство України»).
19. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> — (База даних «Законодавство України»).
20. Закон України «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 р. № 966-XIV : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14> — (База даних «Законодавство України»).
21. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> — (База даних «Законодавство України»).
22. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>. — (База даних «Законодавство України»).
23. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80> — (База даних «Законодавство України»).
24. Постанова КМУ «Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним

- соціальним страхуванням» від 26 вересня 2001 р. № 1266 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF>. — (База даних «Законодавство України»).
25. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів роботодавця» від 26 червня 2015 р. № 440 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2015-%D0%BF>. — (База даних «Законодавство України»).
26. Постанова КМУ «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від 30 серпня 2002 р. № 1298 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>. — (База даних «Законодавство України»).
27. Постанова КМУ «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці» від 01 серпня 1992 р. № 442 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-%D0%BF>. — (База даних «Законодавство України»).
28. Постанова КМУ «Про умови і розміри оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, та об'єднань державних підприємств» від 19 травня 1999 р. № 859: редакція від 18.09.2018 р. : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/859-99-%D0%BF>. — (База даних «Законодавство України»).
29. Про результати виконання комплексної програми забезпечення реалізації стратегії подолання бідності : станом на 25 лютого 2020 р. / Рахункова палата України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.ac-rada.gov.ua/img/files/Bulet_Bednost.pdf. — (База даних «Законодавство України»).

30. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Стратегії розвитку державної статистики на період до 2012 року» від 05 листопада 2008 р. № 1413 : станом на 25 лютого 2020 р. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2013-%D1%80> — (База даних «Законодавство України»).
31. Інструкція зі статистики заробітної плати : затверджена наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 р. № 5 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> — (База даних «Законодавство України»).
32. Інструкція зі статистики кількості працівників : затверджена наказом Державного комітету статистики України від 28 вересня 2005 р. № 286 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05> — (База даних «Законодавство України»).
33. Інструкція про порядок обчислення і сплати внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття та обліку їх надходження до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття : затверджена наказом Мінпраці та соціальної політики України від 18.12.2000 № 339 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0030-01> — (База даних «Законодавство України»).
34. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://vobu.ua/ukr/documents/accounting/item/natsionalni-polozhennya-standarti-bukhgalterskogo-obliku>
35. Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 05.04.1994 р. № 225 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225-94-%D0%BF> — (База даних «Законодавство України»).

36. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства : затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики від 31 березня 1999 р. № 44 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.bs-portal.com.ua/ids_kd/zakon_ukr/4.2.%20oplata_truda/mpsp_1999_03_31_44.html
37. Методика визначення прожиткового мінімуму : затверджена наказом Міністерства соціальної політики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України від 01 березня 2017 р. № 178/147/31 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс] : — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0281-17> — (База даних «Законодавство України»).
38. Методологічні положення зі статистики / [за ред. О.Г. Осауленка] — К. : ЗАГ «Август», 2002. — Вип. 1. — 551 с.
39. Методологічні положення зі статистики: у 2 т. / [за ред. О.Г. Осауленка]. — К. : ІВЦ ДКСУ, 2006. — Т. 2. — Вип. 2. — 568 с.
40. Національний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003:2010 : затверджений Наказом Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va327609-10>
41. Устав Международной организации труда от 28 июня 1919 г. : по состоянию на 20 февраля 2020 г. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://pravo.levonevsky.org/bazaby/mdogov/megd4975.htm>
42. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці : ухвалена Міжнародною конференцією праці 18 червня 1998 р. : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_260 — (База даних «Загальне законодавство»).
43. Конвенция о статистике труда (№ 160): 71-я сессия Международной конференции труда (7 июня 1985 г.) [Електронний ресурс] : станом на 25 лютого 2020 р. — Женева :

- МБТ, 1985. — Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_055 — (База даних «Законодавство України»).
44. Конвенція про допомогу особам, котрі є безробітними з незалежних від них обставин № 44 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_204 — (База даних «Законодавство України»).
45. Конвенція про репатріацію моряків (переглянута) № 166 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_300 — (База даних «Законодавство України»).
46. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 : станом на 25 лютого 2020 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_182 — (База даних «Законодавство України»).
47. Резолюция, относящаяся к статистике экономически активного населения, занятости, безработице и неполной занятости: 13-я Международная конференция статистиков труда (октябрь 1982 г.) [Электронный ресурс]. — Режим доступа : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/normativeinstrument/wcms_235603.pdf
48. Рекомендация № 170 о статистике труда // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1965–1999. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_r170_ru.htm
49. Рамкова програма партнерства між урядом України та ООН [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://www.un.org.ua/images/UKR_Ukraine_UN_Partnership_Framework_2018_2020_signed.pdf
50. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://ips.ligazakon.net/document/view/MU16042>
51. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.ilo.org/>
-

- wcmssp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf
52. Алимов О. Структура промислового виробництва в системі ринкової економіки / О. Алимов. — К. : НАН України, Інститут економіки, 2000. — 56 с.
 53. Багрова І.В. Нормування праці : навч. посіб. [для студ. економ. спец.] / І.В. Багрова. — К. : Центр навчальної літератури, 2003. — 212 с.
 54. Безпека життєдіяльності: Курс лекцій [для студ. усіх спец.] / Є.П. Желібо, А.І. Чмир, В.С. Троян, Є.О. Савінов. — Ірпінь : Академія ДПС України, 2001. — 356 с.
 55. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. — [3-тє вид., стереот.]. — К. : Знання-Прес, 2002. — 313 с. — (Вища освіта ХХІ століття).
 56. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / М.Д. Бойко. — К. : Олан, 2006. — 381 с.
 57. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. — К. : Центр навчальної літератури, 2004. — 440 с.
 58. Вимірювання якості життя в Україні: аналітична доповідь / Е.М. Лібанова, О.М. Гладун, Л.С. Лісогор та ін. — К., 2013. — 48 с.
 59. Власюк О. Індекс людського розвитку: досвід України / О. Власюк, С. Пирожков. — К. : ПРООН, 1995. — 84 с.
 60. Гатев К. Статистическая оценка различий между структурами совокупностей / К. Гатев // Теоретические и методологические проблемы статистики. — М. : Статистика, 1979. — С. 91–108.
 61. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учебн. / Б.М. Генкин. — М. : НОРМА-ИНФРА, 2001. — 421 с.
 62. Гринкевич С.С. Розвиток трудового потенціалу України в умовах формування інформаційного суспільства : моногр. / С.С. Гринкевич. — Л. : Вид-во Львівської комерційної академії, 2012. — 355 с.
 63. Данюк В.М. Нормування праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / В.М. Данюк, Г.О. Райковська ; за заг. ред. В.М. Данюка. — К. : КНЕУ, 2006. — 268 с.

64. Демографічна криза в Україні: причини та наслідки / [за ред. С. Пирожкова]. — К. : Ін-т демогр. та соц. досліджень НАН України, ДКСУ, 2003. — 231 с.
65. Демографічна криза в Україні: проблеми дослідження, витоки, складові, напрями протидії / [за ред. В. Стешенко]. — К. : Ін-т економіки НАН України, 2001. — 560 с.
66. Дідківська Л.І. Державне регулювання економіки : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Л.І. Дідківська, Л.С. Головка. — [2-ге вид., випр. і доповн.]. — К. : Знання, 2007. — 214 с. — (Вища освіта ХХІ століття).
67. Економічна активність населення України. 2018 : [стат. зб.] / Державна служба статистики України. — К., 2019. — 205 с.
68. Єріна А.М. Економічна статистика: практикум / А.М. Єріна, О.К. Мазуренко, З.О. Пальян. — К. : ЕксОб, 2002. — 232 с.
69. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Н.І. Єсінова. — К. : Кондор, 2004. — 432 с.
70. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.Т. Завіновська. — К. : КНЕУ, 2003. — 300 с.
71. Звягінцева І. Коефіцієнт некорисної діяльності / І. Звягінцева // Контракти. — 2007. — № 7. — С. 22–24. — (Український діловий тижневик).
72. Ільїч Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України : моногр. / Л.М. Ільїч. — К. : Енергія плюс, 2007. — 212 с.
73. Ільїч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України : моногр. / Л.М. Ільїч. — К. : Алерта, 2017. — 608 с.
74. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін. — К. : НАН України, 2015. — 336 с.
75. Казинец Л. Темпы роста и структурные сдвиги в экономике (показатели планирования и статистики) / Л. Казинец. — М. : Экономика, 1981. — 184 с.
76. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : учеб. пособ. [для студ. высших учеб. завед.] / А.В. Калина. — 4-е изд., стереотип. — К. : МАУП, 2003. — 312 с.
77. Каліна А.В. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Каліна. — К. : МАУП, 2006. — 144 с.

78. Каліна А.В. Економіка праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Каліна. — К. : МАУП, 2004. — 272 с.
79. Каліна А.В. Менеджмент продуктивності : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Каліна, С.П. Калініна, Н.Д. Лук'янченко. — К. : МАУП, 2005. — 232 с.
80. Карнегі Д. Як здобувати друзів і впливати на людей / Д. Карнегі. — К. : Молодь, 1990. — 168 с.
81. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учеб. [для студ. высших учеб. завед.] / И.Я. Киселев. — М. : ТК Велби, Проспект, 2005. — 360 с.
82. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А.М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — 251 с.
83. Корицкий Э.Б. У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи / Э.Б. Корицкий. — Л. : Изд-во Ленинградского ун-та, 1990. — 375 с.
84. Костин Л.А. Международная организация труда : учеб. [для студ. высших учеб. завед.] / Л.А. Костин. — М. : Экзамен, 2002. — 416 с.
85. Котлер Ф. Основы маркетинга / Ф. Котлер ; [пер. с англ. В. Боброва]. — М. : Прогресс, 1991. — 734 с.
86. Кравченко І.С. Принципи соціальної політики. Питання макроекономічної політики України на 2014–2019 рр.: експертно-аналітична доповідь / [Т. Смовженко, Г. Багратян, І. Кравченко]. — К. : УБС НБУ, 2014. С. 39–49.
87. Красильников О. Оптимизация механизма структурных сдвигов в экономике / О. Красильников // Современная экономическая теория: Проблемы разработки и преподавания : Междунар. науч. конф. «Ломоносовские чтения». — М. : МГУ, МАКС Пресс, 2001. — С. 46–51.
88. Красильников О. Структурные сдвиги в экономике / О. Красильников. — Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 2001. — 164 с.
89. Кулаковська Л.П. Організація і методика аудиту : навч. посіб. / Л.П. Кулаковська, Ю.В. Піча. — К. : Каравела, 2004. — 568 с.

90. Курило І. Про медико-демографічні чинники формування і відтворення трудового потенціалу України // Україна: аспекти праці. — 2001. — № 7. — С. 35–42.
91. Ласкавий А.О. Менеджмент продуктивності : навч. посіб. [для студ. економ. спец.] / А.О. Ласкавий. — К. : КНЕУ, 2004. — 288 с.
92. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист / Е. Лібанова, О. Палій. — К. : В-во С. Павличко «Основи», 2004. — 491 с.
93. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір зайнятості. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект : кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової. — К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2016. — 328 с.
94. Мазин А.П. Экономика труда : учеб. пособ. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Юнити-Дана, 2015. — 623 с.
95. Маршавін Ю.М. Державна політика зайнятості: необхідність перезавантаження / Ю.М. Маршавін // Економіка та суспільство. — Мукачево : МДУ, 2016. — № 7. — С. 679–685.
96. Маршал А. Принципы политической экономии : в 3 т. / А. Маршал ; [пер. с англ.]. — М. : Наука, 2003. — Т. 1. — 246 с.
97. Матвієнко П.В. Підвищення ефективності праці персоналу банку [Електронний ресурс] / П.В. Матвієнко // Державне управління: теорія та практика. — 2007. — № 1 (5). — Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DUTP/2007-1/txts/07mrvrpb.htm>. — (Електронне наукове фахове видання).
98. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / М.Б. Махсма. — К. : Атіка, 2005. — 304 с.
99. Международная статистика труда: учебн. / Б.И. Башкаров, Г.Ю. Карпухина. — М. : Дело и сервис, 2001. — 208 с.
100. Мерзляк А.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова ; за ред. Є.П. Михайлова. — 2-ге вид., перероб. та доповн. — К. : Центр навчальної літератури, 2005. — 240 с.

101. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; пер с англ., общ. ред. Л.И. Евенко. — М. : Дело, 1997. — 704 с.
102. Милгром П. Экономика, организация и менеджмент : в 2 т. / П. Милгром, Дж. Робертс ; [пер. с англ. под ред. И.И. Елисеевой, В.Л. Тамбовцева]. — СПб. : Экон. шк., 1999. — Т. 1. — 468 с. — (Ин-т «Открытое о-во»).
103. Мордовин С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16 / С.К. Мордовин. — М. : ИНФРА-М, 1999. — С. 256.
104. Мумладзе Р.Г. Экономика и социология труда: учеб. / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. — М. : КНОРУС, 2007. — 328 с.
105. Орлов О.О. Планування діяльності промислового підприємства : підруч. [для студ. екон. спец.] / О.О. Орлов. — К. : Скарби, 2002. — 336 с.
106. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: підруч. / [Г.Н. Климко, В.П. Нестеренко, Л.О. Канищенко та ін.] ; за ред. Г.Н. Климка, В.П. Нестеренка. — [2-ге вид.]. — К. : Вища шк. — Знання, 1997. — 744 с.
107. Офіційний вебсайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> — (Дата звернення: 24.07.2019).
108. Офіційний вебсайт державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <https://www.dcz.gov.ua/> — (Дата звернення: 24.07.2019).
109. Офіційний вебсайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua> (Дата звернення: 28.07.2019).
110. Офіційний вебсайт Організації Об'єднаних Націй в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.un.org.ua/ua/news/>. (Архів новин).
111. Пасічник В.Г. Організація виробництва : навч.-метод. посіб. [для студ. економ. спец.] / В.Г. Пасічник, О.В. Акіліна. — К. : Центр навчальної літератури, 2005. — 248 с.

112. Пасічник В.Г. Планування діяльності підприємства : навч. посіб. [для студ. екон. спец.] / В.Г. Пасічник, О.В. Акіліна. — К. : Центр навчальної літератури, 2005. — 256 с.
113. Перстенёва Н. Критерии классификации показателей структурных различий и сдвигов / Н. Перстенёва // *Фундаментальные исследования*. — 2012. — № 3. — Ч. 2. — С. 478–482.
114. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання : [моногр.] / І.Л. Петрова. — К. : Таксон, 1997. — 296 с.
115. Петти У. Экономические и статистические работы / У. Петти. — М. : Наука, 2000. — 324 с.
116. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість : навч. посіб. / В.М. Петюх. — К. : МАУП, 1997. — 120 с.
117. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков. — К. : Наукова думка, 1992. — 189 с.
118. Политика доходов и заработной платы / [А.Н. Ананьев, Ю.Д. Ананьева, В.Н. Барышев и др.] ; под ред. П.В. Савченко, Ю.П. Кокина. — М. : Юристъ, 2000. — 456 с.
119. Райсберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райсберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — [4-е изд., перераб. и доп.]. — М. : Инфра-М, 2005. — 496 с.
120. Региональная статистика: учебник / В. Рябцев, Г. Чудилин (ред.). — М., 2001. — 380 с.
121. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М. : Эконов, Ключ, 1993. — 475 с.
122. Сопко В. Організація бухгалтерського обліку, економічного контролю та аналізу : підруч. / В. Сопко, В. Завгородній. — К. : КНЕУ, 2000. — 260 с.
123. Статистика / И.И. Елисеева (ред.). — М. : ТК Велби, Проспект, 2004. — 448 с.
124. Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід : навч. посіб. / [за ред. Н.С. Власенко, Н.В. Григорович, Н.В. Рубльовой]. — К. : ТОВ «В-во “Консультант”», 2007. — 320 с.
125. Статистичний щорічник України за 2018 рік / [за ред. І.Є. Вернера]. — К. : ДКСУ, 2019. — 482 с.

126. Стеценко С.Г. Демографічна статистика з основами демографії: підруч. / С.Г. Стеценко. — К. : Вища шк., 2005. — 415 с.
127. Танасюк М. Макроэкономика. Самые эффективные страны мира [Электронный ресурс] / М. Танасюк. — Режим доступа : <http://rating.rbc.ru/article.shtml?2008/08/19/32073825>
128. Чернышев И.В. Статистика новых рынков труда в странах с переходной экономикой / И.В. Чернышев. — К. : ИИЦ Госкомстата Украины, 1999. — С. 275.
129. Шаульська Л.В. Стратегія трудового потенціалу України : [моногр.] / Л.В. Шаульська. — Донецьк : Ін-т економіки пром-сті НАНУ, 2005. — 502 с.
130. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л.Т. Шевчук. — Л., 2005. — 46 с.
131. Шилов В. 97-ма сесія Міжнародної конференції праці / В. Шилов // Офіційний вебпортал ФПУ [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/activity/43f0c06e9ccf8/20080624-009/>. (Міжнародна робота).
132. Що таке МОП і чим вона займається? [Електронний ресурс] : за інформацією Міжнародного бюро праці // Соціальна політика. — 2005. — № 12. — С. 3. — Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=30119012&cat_id=366755.
133. Экономика труда / [под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова]. — СПб. : Питер, 2004. — 656 с.
134. Экономика труда : учеб. для вузов / [Т.П. Варна, Ю.П. Кокин, В.М. Маслова и др.] ; под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Магистр, 2008. — 686 с.
135. Якість життя населення регіону: аналіз, прогнозування, соціальна політика : моногр. / [за ред. В.Г. Никифоренка]. — Одеса, 2012. — 316 с.
136. Akilina O., Demidova N., Kirzhetska M., Lagovskyi V., Besarab S. Accumulation and Fulfilment of the Human Capital Potential in Order to Strengthen the Economic Security. *Journal of Security and Sustainability Issues*. 2019. 8 (4). Pp. 801–813.

137. Akilina O., Ilich L. Impact of ICT on Labor Market Development: main trends and perspectives // Open Educational e-Environment of Modern University. 2017. Vol. 3. Pp. 55–68.
138. Borjas G.J. International Differences in Labor Market Performance of Immigrants. Kalamazoo, Mich.: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1996. — p. 126.
139. Cembell A., Convergence P., Rodgers W. The Quality of American Life. — N.Y., 1976.
140. Denison E. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives Before Us. — N.Y., 1962. — Pp. 69–70.
141. Global Workplace Analytics [Electronic resource]. — Available at: <http://globalworkplaceanalytics.com/>
142. Ilich L. The Practical Approaches to Overcome Skills Mismatch: international practice and Ukraine experience // Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. Kosice. 2015. № 3. Pp. 46–52.
143. Ilich L. Evaluation of Matching Skills and Jobs // International Relations 2016: Current Issues of World Economy and Politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2016). Bratislava: University of Economics in Bratislava, 2016. Pp. 475–481.
144. Ilich L. Evaluation of Matching Skills and Jobs // International Relations 2016: Current Issues of World Economy and Politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2016). Bratislava: University of Economics in Bratislava, 2016. Pp. 475–481.
145. Ilich L., Akilina O. Impact of ICT on Labor Market Development: Main Trends and Perspectives // Open Educational e-Environment of Modern University. 2017. Vol. 3. Pp. 55–68.
146. Ilich L. Matching and Non-Matching Skills: assessment and searching for ways to balance // *Prosopon. Europejskie Studia Społeczno-Humanistyczne*. Warszawa: Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum, 2017. 20 (3). Pp. 5–15.
147. Ilich L. Labour Market Transformation: Future Jobs and New Labour Force Requirements // *Economic, Political and Legal*

- Issues of International Relations 2017: Volume of Scientific Papers. Bratislava: EKONÓM, 2017. P. 174–181.
148. Ilich L. Drivers of Global Labor Market Development // International Relations 2017: Current Issues of World Economy and Politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2017). Bratislava: EKONÓM, 2017. Pp. 412–427.
149. Ilich L. Mismatching Skills in the Context of Productive Employment // Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2018: Volume of Scientific Papers. Bratislava: EKONÓM, 2018. Pp. 153–160.
150. Income from Work after Retirement in the EU. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012 [Electronic resource]. — Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1259en_0.pdf
151. Industrial Relations in Europe 2000: European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs [Electronic resource]. — Available at: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1019&context=intl>
152. Johnston D.F. Toward a Comprehensive ‘Quality of Life’ Index // Social Indicators Research. — 1988. — V. 20. — № 45. — Pp. 473-496.
153. European Quality of Life Survey 2017: Quality of Life, Quality of Public Services, and Quality of Society. Luxembourg: Publications Office of the European Union. [Electronic resource]. — Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf
154. New Forms of Employment / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Electronic resource]. — Available at: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/11/New-forms-of-employment.pdf>. — (Accessed 27 July 2016).
155. Παρουσίαση του New World of Work [Presenting the New World of work] [Electronic resource] — Available at: <http://www.microsoft.com/hellas/presspass/news/february-17-2012.aspx>

156. Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith — Modern Labor Economics: Theory and Public Policy. — 10th Edition, — Pearson International Edition, 2009, — С. 193–196.
157. Socio-Economic Reforms of the National Economy Recovery: the experience of Ukraine: Collective monograph / [Edited by: O. Vlasiuk, O. Ilyash, M. Osinska, L. Smoliar, L. Frolova]. Vol. 4. Bydgoszcz, Poland: University of Economy in Bydgoszcz, Publishing House, 2018. 379 p.
158. Shultz T. Investment in Human Capital / Economic Growth — an American Problem. Englewood Cliffs, 1964. — P. 48.
159. Shultz N. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: Human Resources/ Fiftieth Anniversary Colloquium VI. — N.Y., 1975. — P. 69.
160. Taubman P. The Relative Influence of Inheritable and Environmental Factors and the Importance of Intelligence in Earnings Functions. In: Personal Income Distribution. — Amsterdam, 1978. — P. 393.
161. UNDP. Human Development Report 1990. — NY, 1990. — P. 328.
162. UNDP. Human Development Report 2019: Beyond Income, Beyond Averages, Beyond Today: Inequalities in Human Development in the 21st Century. — NY, 2019. — P. 366.
163. EU KLEMS Project: www.euklems.net

ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

А

- Абсолютна чисельність населення 833
- Абсолютний приріст 833, 856
- Абсолютний розмір природного приросту 80, 833
- Адекватна та справедлива винагорода 206, 208
- Адміністративна рада МОП 807–809, 829–830, 831–833, 839, 874
- Адміністративні джерела 751
- Активна політика зайнятості 445, 833
- Американська модель політики зайнятості 441, 834
- Аналіз
 - «вартість — ефективність» 713, 834
 - «витрати — зиски» 713, 834
 - процесів управління організацією 722, 834
 - процесу внутрішньовиробничої комунікації 722, 835
 - ринку праці з використанням моделі «дохід — дозволя» 347–352
- Аналітичний план 789–790, 835
- Анкетування 778–779, 835
- Архетип (або первісний тип) відтворення населення 74, 835
- Асиметричність інформації на ринку праці 312, 835
- Аудит
 - дотримання трудового законодавства 727–742, 836
 - кадрової документації 718, 836
 - людських ресурсів 715–727, 836
 - розрахунків з оплати праці 736–740
 - розрахунків із соціальними фондами 741–742, 836
 - соціально-трудової сфери 700–715, 837

Б

- Баланс населення 55, 837
 - Бальна оцінка 781
 - Безкоштовно працюючі члени сім'ї 405, 837
 - Безробітні за методологією МОП 422, 838
 - Безробітні зареєстровані 261, 271, 273, 326, 423, 434, 838, 844, 860, 898
 - Безробіття 423–434
 - вимушене 424, 427, 838
 - добровільне 427, 838
 - довгострокове 425, 427, 838
 - застійне 427, 838
 - інституційне 426, 839, 862, 863
 - короткострокове 425, 427
 - молодіжне 427, 839
 - неофіційне 428, 839
 - офіційне 428, 840
 - приховане 197, 428–429, 839, 840, 893
 - сезонне 454, 840
 - середньострокове 427
 - структурне 425, 426, 840, 892
 - технологічне 426, 840
 - фрикційне 424–425, 840, 841, 892
 - циклічне 426, 841
 - часткове 409–410, 857
 - Бідність абсолютна 195–196
 - відносна 195–196
 - Біпартизм 253
 - Бюджетна лінія 338, 342, 348–349, 352–353, 356–357
 - Бюджетне обмеження 338, 342–343, 346, 352, 355–356
- ## В
- Вибірка 773, 790–792
 - багатоступінчаста 791
 - багатофазна 791
 - випадкова 791
 - квотна 790
 - кластерна 791
 - стратифікована 791

- Вибіркові обстеження 152, 324, 409, 428, 437, 750–751, 839–841, 859
 — — домогосподарств з питань економічної активності 68, 439, 750–751, 758
- Види соціально-трудових відносин 160–161
- Використання трудового потенціалу 148–150, 153, 842, 864, 933
- Вимір
 — довголіття 117
 — матеріального рівня життя 117–118, 842
 — освіченості 117, 119, 842
- Винагорода за працю (або трудовий дохід) 311
- Виплати, що не належать до фонду оплати праці 622
- Виробіток 544–548, 842–843
 — годинний 544–545, 843
 — денний 544–545, 843
 — місячний 544–545, 843
 — річний 545, 843
- Виробничий процес 469, 471–472, 843
- Відкритий ринок праці 271–273, 843
- Відпрацьований час 362, 587, 612–613, 615–617, 619, 844, 887
- Відтворення людських ресурсів 74–75, 853, 863
- Відтворення населення 72–97, 844, 847
 — — види: механічний 73, 86–87, 94–97, 873
 — — — природний 72–86
 — — — соціальний 72–74
 — — режими: звужений 76–79, 860
 — — — простий 76–77, 894
 — — — розширений 76, 900
 — — типи: архетип, або первісний тип 74, 835
 — — — сучасний, або раціональний 74–75, 911
 — — — традиційний, або доіндустріальний 74, 913
- Відтворювальний цикл трудового потенціалу 146–147, 148
- Властивості кривих байдужості 338–340, 342, 347–350, 352–353, 356, 398
- Втрати робочого часу 493–496, 509–510, 535, 542, 562, 662, 667, 688, 708, 711–713, 845, 909
- Г**
- Галузева угода 190, 236–238, 579, 581, 607, 611, 683, 730, 845–846, 924
- Генеральна конференція представників членів МОП 755, 799–809, 814, 829, 833, 846
 — угода 189–190, 222, 226, 236, 579, 581, 607, 611, 682–683, 730, 733, 846
- Гідна праця 125, 230, 802–803, 826–828, 926
- Гіпотеза 780–790, 835, 888, 893, 900
- Глобалізація економіки 109, 168, 172–173, 209, 250, 436, 801, 805, 846
- Гнучкість ринку праці 257, 296, 313, 315, 327, 846
- Гранична
 — дохідність праці (або граничний продукт у грошовому вираженні) 365, 367, 393–395, 847
 — норма заміщення 340, 345, 348, 398
 — — технологічного 373, 378, 398
 — продуктивність 362, 363, 364, 366, 370, 371, 374, 389, 396
- Граничні витрати 347, 365, 370–372, 389–390, 395, 398
- Гуманізація праці 32, 205–206, 209, 847
- Д**
- Демографічна ситуація 57, 309, 449, 763, 847, 928
- Демографічне навантаження 56, 60–62, 98, 848
 — старіння 62–64, 848
 — — коефіцієнти 63–65, 98
 — — типи 62

- Демографічний компонент трудового потенціалу 142, 144, 152, 848, 868
- Демократизація трудового життя 206–207, 209, 848
- Депопуляція 53, 77–80, 97, 848, 849
- Держава як суб'єкт соціально-трудо­вих відносин 163–164
- Державна
- служба зайнятості України 307, 402, 448, 565, 759, 931
 - статистика 87–88, 124–126, 192, 225, 412, 547, 585, 603, 751–752, 758, 760, 763–766, 775, 849, 882, 889, 920, 924, 931
 - статистична діяльність 765, 849
- Державне регулювання 257, 306, 313, 317–325, 327, 579–581, 583, 594–595, 610, 854, 928
- — зайнятості 305, 315, 321, 443–444, 759, 849
 - — заробітної плати 597, 728–731
- Державні соціальні гарантії 170, 180, 403, 581, 591, 595, 597, 759, 762–763, 849, 920
- — стандарти 180–182, 235, 581, 597, 759, 762–763, 849
- Дефіцит робочої сили 327, 393, 398, 750
- Дисбаланс на ринку праці 268, 421, 565, 838
- Дискримінація 167, 179, 195, 209, 299, 398, 850
- Дисперсія 791, 850
- Дисциплінарна відповідальність 191, 850
- Диференціація заробітної плати 44, 315, 343, 398, 486, 599, 609, 612, 630, 847
- Дихотомія менеджменту 36
- Діяльність 17–18, 850
- Документальний метод 774–775, 792, 850
- Документи з обліку кадрів 735, 836, 864, 881
- Домогосподарство 584, 851
- Допомога з безробіття 170–172, 307, 316, 324, 410, 425–426, 430, 433, 447, 451, 586, 622, 760, 839, 863, 926
- Доходи 578–606, 620, 622, 629, 632, 636, 834, 838, 842, 847, 849–855, 857–859
- грошові 584–586, 588, 591, 593–594, 596–597, 636, 851
- загальні 584–586, 636, 851
- натуральні 590–591, 636, 851
- номінальні 593, 636, 851
- реальні 582, 593, 851
- сукупні 584, 586–588, 590–591, 605–606, 636, 851
- Е**
- Економіка праці 11–13, 15–16, 30, 44, 47, 49, 851
- Економічний
- компонент трудового потенціалу суспільства 145, 852
 - рух населення 73–74
- Експериментальний план 789–790, 852
- чинник 782, 852
- Експертне опитування 777, 780–781, 852
- Екстенсивний тип відтворення людських ресурсів 74–75, 853
- Еластичність попиту на працю 376, 378, 382–385, 397–398
- — — перехресна 385
 - — — цінова 377
- Елементи ринку праці 258–265
- Емігрант 89, 853
- Еміграція 88–90, 853
- Етапи аудиту соціально-трудо­вої сфери 699, 702–715
- Ефект
- доходу 338, 344,–346, 352–354, 356, 358, 853
 - заміщення 338, 344–347, 352–353, 356–357, 371, 374, 380, 853
 - масштабу (або ефект випуску) 370–371, 374, 378
- Ефективність аудиту
- — соціально-трудо­вої сфери 713
 - — у сфері праці 702, 713, 724, 742
 - праці 527–535, 539–542, 854
 - — показники 533–537
 - — фактори зростання 531–532

Є	Закон
Європейська модель політики зайнятості 441, 854	— зростаючої граничної продуктивності 364
Ємність ринку праці 262	— Оукена 429, 859
	— спадної віддачі 362, 364, 370, 388, 531
Ж	Закони Маршалла-Хікса
Жорсткість ринку праці 257, 313, 314, 327, 854	(або закони похідного попиту) 14, 336, 376–378, 380–381, 398
	Зареєстровані безробітні 273, 334, 423, 860
З	Заробітна плата 481, 552, 587, 606–607, 619, 636, 644, 662
Завдання дисципліни	— — мінімальна 598, 611
«Економіка праці та соціально-трудова відносини» 16, 47–49	— — номінальна 311
Загальний	— — реальна 311, 895
— дохід працівника 311	Засоби праці 27, 49, 860
— коефіцієнт	Збереження трудового потенціалу
— — народжуваності 78, 81–82, 855	147–148, 860
— — природного приросту 76–78, 84–85, 855	Зневірені у пошуках роботи 67, 436, 852, 861, 897
— — розлучуваності 85–86, 855	Зобов'язальні умови колективного договору 188, 861
— — смертності 78, 82–83, 855	Зовнішній, або вторинний ринок праці
— — шлюбності 85–86, 855	300, 861
— приріст населення 856	
Загальнодемографічні групування 70	I
Зайняті економічною діяльністю 66–67, 856	Ізокванта 372, 398
Зайнятість 402–421, 857	Ізокоста 372, 398
— вимушена 409–410, 857	Іммігрант 89, 861
— вторинна 411, 432, 857	Імміграція 89, 862
— добровільна неповна 409	Індекс людського розвитку
— неповна 407, 409, 857	116, 119, 123, 127, 132, 155, 862, 927
— нерегламентована (нелегальна) 412, 857	Індивідуальна пропозиція праці
— нестандартна 412, 858	260, 338, 345, 347, 352–353, 862
— первинна 411, 858	Індивідуальний попит на працю
— повна 407, 858	259, 862
— постійна 412, 858	Інститути ринку праці 312
— прихована 409, 858	— — неформальні 312
— регламентована 412, 859	— — формальні 312
— сезонна 412, 859	Інституціоналізація 220
— стандартна 411, 859	Інтелектуальний потенціал працівника
— тимчасова 412, 859	138–139, 863
— явна 409, 859	

- Інтенсивний тип відтворення ресурсів до праці 75, 863
 Інтенсивність праці 29, 142, 466, 535, 894
 Інтерв'юер 779, 863, 871
 Інтерпретація понять 785, 863
 Інформаційна база моніторингу ринку праці 751
 Інфраструктура ринку праці 305–307
- К**
- Кадрова документація 700, 704, 718, 735, 742, 864, 881
 Карта кривих байдужості 339–341, 350
 Категорії спостереження 775, 864
 Квазіпостійні витрати 387–389, 398
 Кваліфікація 22, 44, 465, 520, 557, 864
 Класифікація зайнятих за видами і формами 403–420, 856
 Класична модель взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці 390–393
 Ключові індикатори ринку праці МОП 756, 865
 Коефіцієнт демографічного навантаження
 — — дітьми 61
 — — на осіб працездатного віку 60, 865
 — — особами допрацездатного віку 60
 — — особами старше працездатного віку 60
 — — особами старшого віку 61
 — загального демографічного навантаження 60
 — інтенсивності вибуття 96, 865
 — — зміни чисельності населення за рахунок міграції 96
 — — міграційного обороту 96, 866
 — — прибуття 95, 865
 — приросту населення 866
- старіння 62, 64, 866
 — — «зверху» 63, 866
 — — «знизу» 65, 867
 Колдоговірне регулювання соціально-трудової сфери 235–239
 Колективний договір 183–192, 209, 238, 730, 731, 733, 867
 Колективний трудовий спір (конфлікт) 239–246, 253, 867
 — — — предмет 241
 — — — регулятори 242–245
 — — — сторони 241
 Компенсаційний (соціальний) пакет 310, 387, 619, 756, 918
 Компоненти трудового потенціалу 138, 142, 144, 867
 Комунікативний потенціал працівника 138, 867
 Конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці 753–758, 800, 803, 815, 896, 926
 Конкуренція на ринку праці 263, 868
 — — — добросовісна 264
 — — — недобросовісна 264
 — — — нецінова 264
 — — — цінова 264
 Концептуалізація 774, 792, 868
 Концепція
 — «звичайної активності» 68
 — людського розвитку 110–115
 — якості трудового життя 193, 202–205, 919
 Кон'юнктура ринку праці 262, 868
 Кооперація праці 461, 467–468, 520, 869
 Крива
 — байдужості 338–341
 — граничної продуктивності 363
 — індивідуальної пропозиції 346, 359
 — середньої продуктивності 363
 — сукупного попиту на працю 391
 — сукупної продуктивності 362–364
 — сукупної пропозиції праці 391–392
 Кримінальна відповідальність 192, 869

- Л**
- Людський капітал 104, 106–110, 135, 150, 155, 559, 869
- Людський розвиток 111–115, 869, 930
- Людські ресурси 104, 106, 108–109, 122, 134, 155, 700, 742
- М**
- Макропоказники 193, 869
- Максимізація прибутку 366, 368–370, 394
- Матеріальна відповідальність 192, 870
- Медичний компонент трудового потенціалу суспільства 144, 870
- Межа малозабезпеченості 605, 636, 870
- Мета дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» 12, 47
- Метод
- експерименту 782, 871
 - інтерв'ю 779, 871
 - опитування 777, 871
 - спостереження 775, 871
- Методи
- вимірювання продуктивності праці 548–555
 - гуманізації праці 206
 - нормування праці 511–519
 - планування продуктивності праці 645–652, 688, 872
 - планування фонду оплати праці 677–688
 - планування чисельності персоналу 652–677
 - попарних порівнянь 781
 - регулювання доходів і споживання 595–606
- Механізм
- державного регулювання ринку праці 317–327
 - здійснення політики доходів 580, 872
 - функціонування ринку праці 336–398
- Мігрант 86–94
- Міграційний
- оборот 95, 873
 - потік 88–89, 93, 95, 873
 - рух населення 87–97
- Міграція населення 86–97, 873
- — валова 95, 873
 - — вимушена 92, 842
 - — внутрішня 89, 845
 - — добровільна 92, 850
 - — зовнішня 88, 861
 - — легальна 92, 869
 - — маятникова 91, 870
 - — навчальна 93, 877
 - — нелегальна 92, 878
 - — неорганізована 92, 878
 - — організована 91, 884
 - — постійна 90, 888
 - — сезонна 91, 901
 - — тимчасова 90, 913
 - — трудова 92, 914
- Міжнародна організація праці (МОП) 246, 874
- Міжнародна стандартна класифікація
- — — всіх видів економічної активності 757, 874
 - — — статусу зайнятості 758, 874
- Міжнародне бюро праці 806–807, 874
- Міжнародний
- інститут соціально-трудових досліджень 806, 875
 - навчальний центр 806, 810, 875
 - стандартний класифікатор професій 757, 875
- Міжнародні стандартні статистичні класифікації 876
- Мікропоказники 193, 876
- Мінімальний споживчий бюджет 198, 876, 921
- Мінімізація витрат 371, 389, 472
- Моделі соціального партнерства 252
- Модель
- «дохід — дозвілля» 347, 352, 354, 398

- політики зайнятості 441-442
 - — — американська 441, 834
 - — — європейська 441, 854
 - — — скандинавська 441, 903
 - Моніторинг ринку праці 747-792
 - Монополія на ринку праці 395-398
 - Моносонія на ринку праці 395-398, 876
 - Моральна складова трудового потенціалу підприємства 143
 - Мотиваційна складова трудового потенціалу підприємства 143
 - «М'які підсистеми» 175, 877
- Н**
- Наймани працівники 241, 267, 404, 758, 877
 - Напрями аудиту у сфері праці 700-742
 - Населення 54, 877
 - активне у даний момент 878
 - економічно активне 66, 852
 - економічно неактивне 67, 852
 - наявне 55, 878
 - постійне 55, 888
 - середньорічне 82, 902
 - Національна
 - служба посередництва і примирення 245, 878
 - тристороння соціально-економічна рада 233, 253, 878
 - Незайняті 878
 - Неоднорідність робочої сили 398
 - Неоплачувані робітники сімейних підприємств 405, 878
 - Нестандартні форми організації зайнятості 413-421, 454, 879
 - Неформальна зайнятість 431, 437-438, 447
 - Неявки з поважних причин 667, 845, 879
 - Норма
 - виробітку 504, 516, 520, 522, 615, 879
 - обслуговування 517, 522, 880
 - підлеглості 519, 880
 - часу 514, 521, 673, 880
 - чисельності 518, 522, 880
 - Нормативи доходу 182, 880
 - забезпечення 181, 880
 - мінімального споживання 182, 880
 - раціонального споживання 182
 - Нормативні положення колективного договору 188, 881
 - Нормативно-правова база моніторингу ринку праці 758-766
 - Нормоване завдання 518, 881
 - Нормування праці 485, 881, 927-519
 - — зміст 489
 - — об'єкт 486
 - — принципи 488
 - — функції 486
- О**
- Об'єкти
 - аудиту людських ресурсів 717, 881
 - аудиту соціально-трудової сфери 700, 881
 - моніторингу ринку праці 749, 881
 - ринку праці 266
 - соціальної політики 169
 - соціології 770, 773, 783, 784
 - Об'єктивність внутрішнього аудиту 723
 - Облікова чисельність працівників підприємства 657, 882
 - Обстеження
 - домашніх господарств 750, 757, 841
 - населення з питань економічної активності 758, 882
 - підприємств (одиниць) виробничої діяльності 751
 - Обсяг
 - потенційної пропозиції робочої сили 70, 882
 - пропозиції праці 338, 360, 882
 - реальної пропозиції робочої сили 70, 883
 - Оптимум виробника 355, 398

- Органи державної статистики 192,
763–766, 883
- Організаційна культура 709, 883
- Організаційно-технічний план 783, 790,
883
- Організація
— оплати праці на підприємстві
607–619
— роботодавців 228–235, 884
- Освітньо-професійний компонент
трудового потенціалу суспільства 144, 884
- Основний тип зайнятості 420, 884
- Основні елементи національної
статистичної інфраструктури 757
- Особи, які не підлягають
класифікації за статусом зайнятості
405, 884
- Особистий потенціал працівника 138
- Особливості ринку праці 308–313
- Офіційне статистичне видання 885
- Оцінка
— інтегральна 151, 154
— кількісна 151–153
— трудового потенціалу 150–154
— якісна 151
- П**
- Пасивна політика зайнятості 447, 885
- Патерналізм 166, 885
- Пенсійний вік 886
- Перевірка результатів аудиту людських
ресурсів 726
- Перепис населення 750, 886
- Персонал підприємства 652–665
— — керівники 654
— — непромисловий 653
— — промислово-виробничий 652
— — професіонали 654
— — робітники 653
— — технічні службовці 655
— — фахівці 655
- Підготовка
— до нових професій 886
- та підвищення кваліфікації кадрів
887
- План з праці 643–644
- Повна зайнятість 407, 858
- Податок 353
- Поділ праці 463–469
— — межі 466
— — форми 464
- Позиція спостерігача 776, 887
- Показники
— безробіття 432–440
— бідності 197
— зайнятості 430–432
— механічного руху населення 94–96
— моніторингу ринку праці 756,
766–769
— преміювання 626–628
— природного руху населення 79–86
— рівня життя 193–202
— якості трудового життя 202–205
- Політика доходів 579–606, 887
— зайнятості 440–454, 887, 930
- Попередній системний аналіз предмета
дослідження 786
- Попит на працю 259, 260, 361–390, 888
- Посадова інструкція 735, 888
- Поточний облік міграції 80, 87–88, 888
— ринок праці 270–273
- Правила внутрішнього трудового
розпорядку 734, 889
- Правило мінімізації витратків 371
- Працевдатне населення працевдатного
віку 133, 423, 889
- Працевдатний вік 134, 144, 151, 152, 889
- Працевдатність 478, 890
- Працюючі
— за наймом 404, 890
— на індивідуальній основі 405, 890
— не за наймом 404, 890
- Праця 18, 890
— види 19–23
— складові 27
— функції 25–26

- Предмет
- дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» 47
 - моніторингу ринку праці 749, 891
 - праці 23, 27, 891
 - соціально-трудових відносин 165, 891
 - соціології 770
 - соціологічного дослідження 784, 891
- Премія 623, 891
- Примирна комісія 242, 891
- Приріст населення 55, 79, 891
- механічний 94, 873
 - природний 55–86, 892
- Природний
- рівень безробіття 421, 425, 892
 - рух населення 72
- Природно-біологічна складова трудового потенціалу підприємства 142, 892
- Прихований ринок праці 272, 892
- Програма
- гуманізації праці 32
 - регулювання соціально-трудових відносин 178–183
 - соціологічного дослідження 783–792, 893
 - сприяння зайнятості 448–454
 - управління продуктивністю праці 566–569
- Програмно-нормативна регламентація 178, 893
- Програмно-нормативне регулювання соціально-трудових відносин 179
- Продуктивна зайнятість 148, 410, 441
- Продуктивність праці 533, 541, 543, 893
- — резерви підвищення 560–563, 895
 - — управління 563–572, 917
 - — фактори підвищення 556–560, 918
- Прожитковий мінімум 181, 198, 600–603, 922
- Пропозиція праці 260, 893
- Протекціонізм 173, 915
- Професійна
- належність 894
 - спілка 221–228, 894
- Професійно-кваліфікаційна складова трудового потенціалу підприємства 142, 894
- Професійно-кваліфікаційний потенціал працівника 138, 894
- Професія 465, 895
- Процедура
- об'єктивізації первинних соціологічних даних 774, 895
 - пізнання 774, 895
- Процес праці 27
- Психофізіологічний потенціал працівника 138, 895

Р

- Ранжування 291, 781
- Рационалізація робочих місць 472–479
- Реалізація трудового потенціалу 148–149, 895
- Режим відтворення населення 76, 895
- Результати праці 24, 30, 528
- Рентабельність праці 534, 572, 896
- Репрезентативність 777, 896
- Респондент 778, 896
- Ринковий механізм регулювання заробітної плати 608, 616, 618
- Ринок праці 257–327, 896
- відкритий 271, 843
 - внутрішній (первинний) 297, 844
 - зовнішній (вторинний) 300, 861
 - неофіційний 272–273
 - офіційний 271, 273
 - поточний 272
 - прихований 272
 - професійний 304
 - сукупний 270

- Рівень
- безробіття 421, 425, 434–437
 - — довготривалого 434, 897
 - — за МОП 434, 897
 - — зареєстрованого 434, 898
 - — природний 421, 436
 - — серед осіб, які втратили роботу з різних причин 435, 897
 - — що характеризує загальний дефіцит попиту на працю 435, 897
 - економічної активності населення 359, 897
 - життя 193–195, 897
 - зайнятості 430, 898
 - механізації і автоматизації 559, 898
- Рівні соціально-трудоових відносин 161, 164
- Рівноважна ставка заробітної плати 384, 392
- Робота
- додаткова 850
 - за наймом 898
 - на власному підприємстві 899
 - основна 492, 899
 - постійна 899
- Роботодавці 163, 404, 758, 899
- Робоча зона 473, 899
- Робоче місце 473, 899
- — атестація 482, 835
 - — класифікація 474
 - — обслуговування 479, 882
 - — організація 473, 476
 - — оснащення 475
 - — оцінювання 480–485
 - — планування 473, 475
- Робочий час 490, 899
- — виконавця 491–497
 - — виробничого процесу 491–497
 - — устаткування (апарата) 497
- Розвиток трудового потенціалу 148, 900, 927
- Розвідувальний план 789, 900
- Розлучваність 79, 85, 900
- Розподіл населення за статтю та віком 57–59
- Розпорядчі документи з обліку кадрів 735
- Розширений показник рівня безробіття 435, 900
- Розширення зон обслуговування 468, 900
- С**
- Сальдо міграції 94, 900
- Самозайняті 878, 901
- Самозайнятість 412, 453, 901
- Сегментація ринку праці 296–305, 901, 932
- Середні витрати 368, 395
- Середньооблікова кількість
- — усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості 661, 902
 - — штатних працівників 659–660, 661
- Середня кількість
- — зовнішніх сумісників 661
 - — працівників підприємства 659
 - — працюючих за цивільно-правовими договорами 661
- Система соціально-трудоових відносин 27, 160–167
- Системи
- матеріального стимулювання праці 624
 - оплати праці 608–619
- Системний аналіз 785, 903
- Скандинавська модель політики зайнятості 441, 903
- Склад населення 54–71, 903
- Складові аудиту людських ресурсів 719–724
- Служба управління людськими ресурсами 700, 720
- Смертність 78, 83, 903
- Солідарність 167, 904

- Соціальна допомога 171, 904
 — політика 168–172, 904
- Соціальне
 — партнерство 214–219, 904
 — — елементи механізму 219, 220
 — — основні інституції 213, 221–235, 246
 — — функції 214, 215
 — страхування 171, 904
- Соціальний
 — діалог 216–219, 905
 — — принципи 216
 — — репрезентативні сторони 218
 — — форми 217
 — захист 170, 905
 — (компенсаційний) пакет 310, 634–635
 — компонент трудового потенціалу суспільства 145, 905
 — мінімум 198
 — рух населення 73
- Соціальні
 — норми і нормативи 181–182, 905
 — трансферти 590–591, 905
- Соціально-трудова сфера 47–48, 109, 165–166, 173, 230, 236, 239, 929
- Соціально-трудові відносини 30–33, 160, 906
 — — — ознаки 160–161
 — — — предмети 165
 — — — принципи 166
 — — — рівні 164
 — — — суб'єкти 161–164
 — — — типи 166–167
 — — — форми існування 161
- Соціокультура 175, 906
- Соціологічні дослідження 771, 906
- Соціологія 770, 906
- Соціометричне опитування 780, 907
- Соціометрія 780, 907
- Спеціальність 465, 907
- Спеціальні типи зайнятості 420, 907
- Співвідношення чисельності статей 57–58, 907
- Споживчий кошик 199, 907
- Старіння
 — «зверху» 62–63, 907
 — «знизу» 62–65, 908
- Статевий склад населення 57–59
- Статєво-вікова
 — піраміда 908
 — структура населення 57
- Статистична
 — звітність підприємств із питань праці 751
 — інформація 763, 908
 — методологія 908
- Статистичне спостереження 748, 763–764, 908
- Статистичний
 — аналіз щодо втрат робочого часу 909
 — бюлетень 909
 — збірник 909
- Статистичні нормативи 182, 909
- Суб'єкти
 — ринку праці 267, 910
 — соціальної політики 168
 — соціально-трудових відносин 161–164
- Субсидарність 167, 910
- Сукупна
 — корисність загального часу найманого працівника 338, 910
 — продуктивність 362, 364, 366
 — пропозиція праці 347, 391, 910
- Сукупний
 — попит на працю 391, 910
 — ринок праці 270
- Сукупні витрати 372, 553, 594
- Сумарний коефіцієнт народжуваності 911
- Суміщення професій 468, 911
- Суспільне регулювання соціально-трудових відносин 178–183

- Т**
- Тарифна система 609, 911
- — єдина тарифна сітка 610
 - — схема посадових окладів 611, 911
 - — тарифна сітка 609, 911
 - — — ставка 611, 912
 - — тарифний коефіцієнт 609, 912
 - — — розряд 609, 610
 - — тарифно-кваліфікаційні довідники 612, 912
- Творча складова трудового потенціалу підприємства 143, 912
- Теорія людського капіталу 104–107
- Технічна озброєність праці 559, 912
- Технологічний процес 469, 912
- Тимчасово
- відсутні 55, 913
 - — на роботі 658, 913
 - проживаючі 55, 913
- Тип відтворення людських ресурсів
- — — — екстенсивний 75, 853
 - — — — інтенсивний 75, 863
- Типи зайнятості 420
- Типові
- групи населення 59
 - форми первинного обліку з оплати праці 736
- Тривалість життя 194, 200, 913
- Трипартизм 446, 805, 914
- Трудова дія 470, 914
- мобільність 265, 304, 443
 - операція 470, 914
- Трудовий
- арбітраж 243, 914
 - дохід 311, 727
 - потенціал підприємства 140–143, 914
 - — працівника 138–140, 915
 - — суспільства 144–150, 915
 - прийом 470, 915
 - процес 469, 915
 - рух 470, 915
- Трудомісткість 545–547, 916
- нормативна 546
 - обслуговування 546, 916
 - планова 546
 - повна 546, 916
 - технологічна 546, 916
 - управління 546, 916
 - фактична 546
- У**
- Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення 916
- Умови праці 266, 478, 916
- преміювання 625–629
- Ф**
- Фізіологічний мінімум 198
- Фонд
- заробітної плати 677–688
 - — — додаткової 620, 918
 - — — основної 619, 918
 - робочого часу 665–666
 - — — ефективний 665, 854
 - — — номінальний 665, 879
- Форми
- кооперації праці 467–469
 - оплати праці 612–619
 - — — безтарифна 616–617
 - — — відрядна 844
 - — — комісійна 867
 - — — погодинна 887
- Формування трудового потенціалу 146, 918–147
- Фотографія робочого часу 498, 504, 918
- Фотохронометраж 498, 918
- Функції внутрішнього аудиту людських ресурсів 717
- Функції ринку праці 267–269
- Х**
- Характер праці 28–29
- Хронометраж 498, 500–504, 918

Ц

Центри продуктивності 569–572
Ціна праці 262, 919

Ч

Час перерв 491–495
— — нерегламентованих 494
— — регламентованих 491
Чисельність
— вибулих із певної території за рік
94, 919
— прибулих на певну територію
за рік 94, 919

Ш

Школа наукової організації праці 33–35
Шлюбність 85, 919
Штатний розпис 734

Я

Явочна чисельність працівників
облікового складу 657, 919
Якість
— внутрішнього аудиту 723–724
— життя 193, 200–202, 919, 933
— праці 535
— трудового життя 202–209, 543, 919

Навчальне видання

*Львів Людмила Миколаївна
Акіліна Олена Володимирівна*

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Підручник

для студентів закладів вищої освіти,
які навчаються за освітньо-професійними програмами бакалавра
галузі знань 07 «Управління та адміністрування»
та 05 «Соціальні та поведінкові науки»

За подані матеріали відповідають автори

Науково-методичний центр видавничої діяльності
Київського університету імені Бориса Грінченка

Завідувач НМЦ видавничої діяльності *М.М. Прядко*
Заступник завідувача НМЦ видавничої діяльності,
відповідальна за випуск *А.М. Даниленко*
Методист, редактор *О.А. Марюхненко*
Редактор *Н.І. Гетьман*
Комп'ютерна верстка й технічне редагування *Н.В. Клименко*
Художній редактор *Т.В. Нестерова*

Підписано до друку 26.11.2020 р. Формат 60x84/16.
Ум. друк. арк. 55,33. Обл.-вид. арк. 55,02. Зам. № 0-84.

Київський університет імені Бориса Грінченка,
вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, 04053.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 4013 від 17.03.2011 р.

Попередження! Згідно із Законом України «Про авторське право і суміжні права» жодна частина цього видання не може бути використана чи відтворена на будь-яких носіях, розміщена в мережі Інтернет без письмового дозволу Київського університету імені Бориса Грінченка й авторів. Порушення закону призводить до адміністративної, кримінальної відповідальності.

- Ільч Л.М., Акіліна О.В.**
І-46 Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник /
Л.М. Ільч, О.В. Акіліна — К. : Київський ун-т ім. Бориса Грінченка,
2020. — 952 с.
ISBN 978-617-658-093-5

У підручнику розглядаються теоретичні та практичні аспекти функціонування ринку праці. Відповідно до ринкових умов, міжнародних стандартів та норм трудового права сформовано основний понятійний апарат економіки праці, висвітлено методологічні засади дослідження сучасних суспільних тенденцій і явищ у сфері соціально-трудова відносин.

Посібник розкриває основні проблеми трансформації концепції зайнятості, становлення та розвитку соціального партнерства, сучасні підходи до управління людськими ресурсами тощо.

Підручник підготовлено відповідно до Стандартів вищої освіти в галузі знань 07 «Управління та адміністрування» та 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Для студентів економічних спеціальностей закладів вищої освіти, слухачів інститутів і факультетів післядипломної освіти, а також керівників підприємств (організацій), спеціалістів у сфері праці та зайнятості.

УДК 331.101(075.8)